

CONSEIL DE COORDINATION DES
SYNDICATS D'AFRIQUE AUSTRALE (SATUCC)



GUIDE D'INFORMATION POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE LA RÉGION SADC



Organisation
internationale
du Travail



Funded by the
European Union



Préface

Au cours de la dernière décennie, la migration en tant que programme de développement s'est progressivement hissée au sommet du discours régional, continental et international. Elle est de plus en plus considérée comme une question politique prioritaire par de nombreux gouvernements, hommes politiques et le grand public dans la sous-région de l'Afrique australe. Le principal moteur de la migration reste l'emploi. On ne saurait trop insister sur la nécessité d'une approche globale, équilibrée et fondée sur le droit de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre, qui tienne compte des réalités et des tendances migratoires, ainsi que des liens entre les migrations et d'autres questions économiques, sociales, politiques et humanitaires essentielles. Maximiser les avantages de la migration de main-d'œuvre pour les travailleurs migrants et leurs familles, tout en minimisant les risques et les coûts sociaux, exige une gouvernance équitable et efficace de la migration de main-d'œuvre.

De nombreux travailleurs migrants sont confrontés à des difficultés et à des abus injustifiés sous la forme de bas salaires, de mauvaises conditions de travail et de vie, d'un accès limité à la protection sociale, d'un déni de la liberté d'association et des droits des travailleurs, d'une discrimination et d'une exclusion sociale. Ils se retrouvent dans des emplois "3D" (sales, dangereux et dégradants). L'exploitation des travailleurs migrants se produit souvent au vu et au su de tous et, dans de nombreux cas, les travailleurs migrants n'ont qu'une connaissance et un accès limités à des informations fiables, précises et transparentes sur la manière de trouver du travail à l'étranger,

d'émigrer régulièrement et en toute sécurité et sur les droits légaux et sociaux dont ils disposent et les protections dont ils peuvent bénéficier dans le pays d'origine et de destination. Ce manque de connaissances peut rendre les travailleurs migrants plus vulnérables aux abus et à l'exploitation.

Le SATUCC a la responsabilité de promouvoir la justice sociale ainsi que la protection et la promotion des droits des travailleurs dans la sous-région de l'Afrique australe. L'élaboration du **guide d'information** du SATUCC à l'intention des organisations syndicales de la région de la SADC vise à :

- i. mieux faire comprendre que la migration et les droits des travailleurs migrants sont une question importante pour les syndicats ;
- ii. développer une perspective et une approche syndicales sensibles au genre sur la question des travailleurs migrants, en comprenant les difficultés et les différences auxquelles les femmes et les hommes sont confrontés sur le marché du travail ;
- iii. organiser les travailleurs migrants – quel que soit leur statut juridique ou leur travail dans le secteur formel ou informel de l'économie ; et,
- iv. défendre les droits des travailleurs migrants, y compris en utilisant le droit international et national pour défendre les travailleurs migrants.

L'utilisation de ce guide contribuera à renforcer les syndicats de la sous-région pour atteindre les travailleurs migrants, promouvoir le dialogue social et faire de leurs droits une réalité.

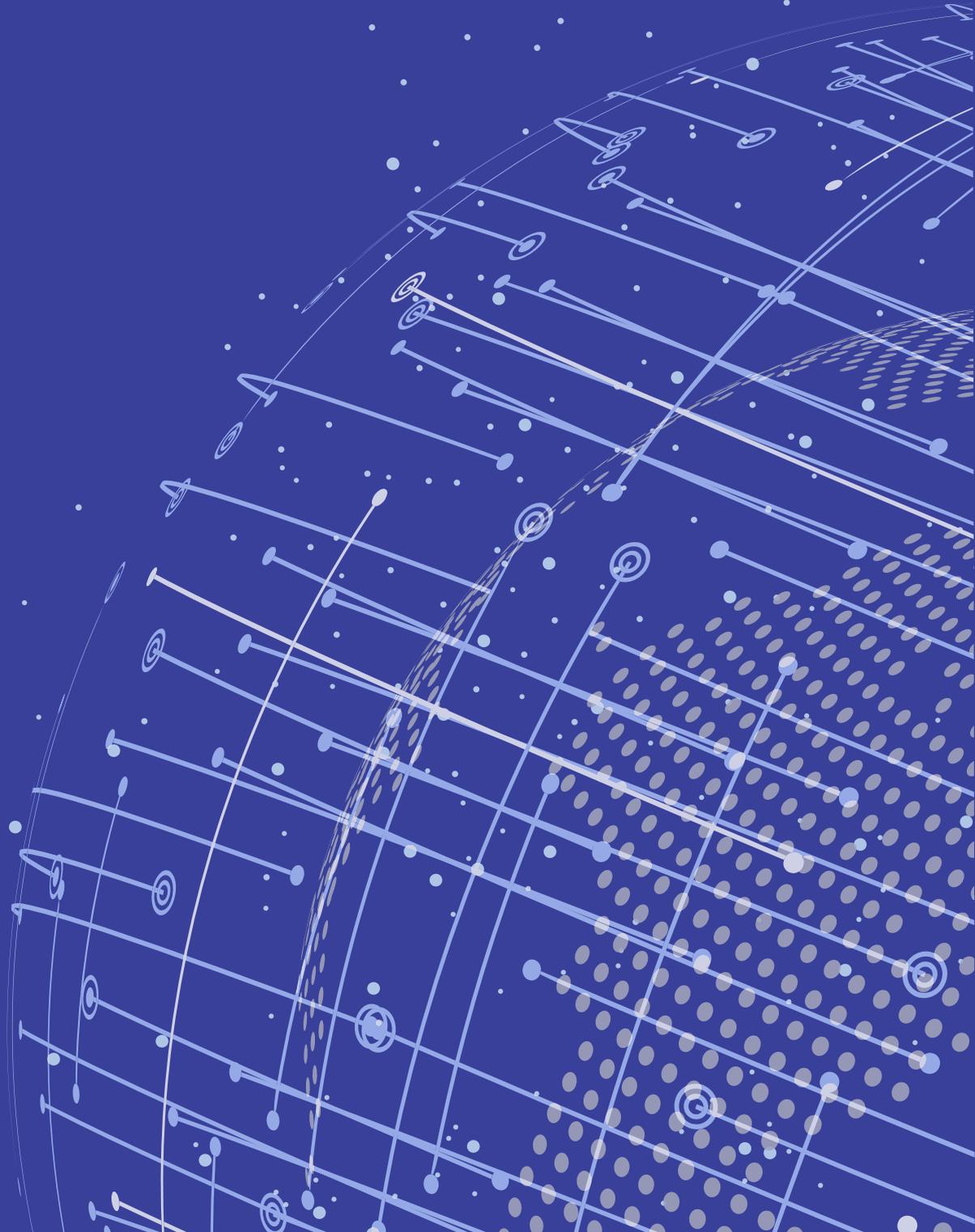
Table des matières

1. Introduction	1
1.1. Contexte.....	1
1.2. À propos du guide.....	3
1.2.1. Comment utiliser ce guide ?.....	3
1.2.2. L'objectif de ce guide est d'aider les syndicalistes à :.....	4
1.2.3. À qui s'adresse ce guide ?.....	4
1.3. Faits et chiffres.....	4
1.4. Pourquoi la migration de la main-d'œuvre est-elle une question syndicale ?.....	8
1.5. Mythes sur les travailleurs migrants.....	10
2. Comprendre la migration de la main-d'œuvre	17
2.1. Qu'est-ce que la migration de main-d'œuvre ?.....	17
2.2. Définir le travailleur migrant.....	18
2.3. Raisons et causes de la migration de la main-d'œuvre.....	21
2.4. Impact économique de la migration de la main-d'œuvre.....	22
2.4.1. L'impact positif des migrations.....	22
2.4.2. L'impact négatif des migrations.....	24
3. Les normes internationales du travail et les normes régionales Cadres sur la migration de la main-d'œuvre	27
3.1. Normes internationales du travail sur la migration de la main-d'œuvre.....	27
3.2. Cadre régional sur les migrations de main-d'œuvre.....	30
3.2.1. Cadres politiques régionaux.....	30
3.2.2. Progrès réalisés.....	33
4. Droits des travailleurs migrants et protection de travailleurs migrants	35
4.1. OIT : Convention sur la migration pour l'emploi (révisée), 1949 (n° 97) ; et Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (n° 143).....	35
4.1.1. Les grands principes de la convention 97 de l'OIT.....	36
4.1.2. Principaux principes de la convention n° 143 de l'OIT.....	38
4.2. Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ICRMW), 1990.....	40

4.3. Principes directeurs de l'OIT sur l'accès des réfugiés et autres personnes déplacées de force au marché du travail (2016)	41
4.4. Cadres de la SADC sur la protection des droits des travailleurs migrants.....	43
4.4.1. Le protocole de la SADC sur l'emploi et le travail.....	43
4.4.2. Lignes directrices de la SADC sur la transférabilité des prestations de sécurité sociale.....	44
4.4.3. Cadre de qualifications de la SADC (SADCQF).....	44
5. Les conditions de vie et de travail des travailleurs migrants	47
5.1. Conditions de travail des travailleurs migrants.....	47
5.2. Conditions de vie des travailleurs migrants.....	50
6. Égalité des sexes et autonomisation des femmes dans le domaine de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre	53
6.1. Défis rencontrés par les travailleuses migrantes.....	53
6.2. Mise en œuvre de politiques tenant compte de la dimension de genre dans la gouvernance des migrations de main-d'œuvre.....	56
7. Recrutement équitable et agences de recrutement	59
7.1. Qu'est-ce que le recrutement équitable?.....	60
7.2. Cadre législatif sur le recrutement équitable.....	61
7.3. Lignes directrices de l'OIT sur le recrutement équitable.....	62
7.4. Rôle des agences de recrutement.....	64
7.5. Contrôle de diligence raisonnable.....	65
8. Le rôle des syndicats dans la migration de la main-d'œuvre	69
9. Guide d'information sur les modèles nationaux	73
Références	75

1

| Introduction



1. Introduction

1.1. Contexte

Aujourd'hui, les migrations internationales sont largement liées à la recherche d'un emploi et de meilleurs salaires. Même si l'emploi n'en est pas le principal moteur, il intervient généralement dans le processus de migration à un moment ou à un autre. D'où l'importance d'impliquer les acteurs du monde du travail (ministères du travail, organisations de travailleurs et d'employeurs) dans la promotion d'une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre et dans la protection des travailleurs migrants.

Les migrations transfrontalières, en particulier à des fins d'emploi dans la région de la SADC, étaient courantes bien avant les années 1990. En fait, la migration internationale de la main-d'œuvre dans la région de l'Afrique australe à des fins salariales remonte à au moins 150 ans. Les pays d'Afrique australe envoient et reçoivent des migrants depuis le milieu du XIXe siècle, lorsque 50 à 80 000 travailleurs migrants sont venus travailler dans les mines de diamants de Kimberley, notamment depuis les actuels Lesotho, Zimbabwe et Mozambique (Williams, non daté¹). Plusieurs études confirment que le système de migration de la main-d'œuvre n'est pas nouveau en Afrique australe, notamment Whiteside, 1988 ; Wentzel, 2003 ; Martiniello (non daté²). Ainsi, la mobilité de la main-d'œuvre en Afrique australe remonte à l'ère précoloniale, lorsque les gens traversaient la région pour travailler dans divers secteurs d'activité.

Maximiser les avantages de la migration de main-d'œuvre et minimiser les risques et les coûts sociaux nécessitent une gouvernance saine et efficace de la migration de main-d'œuvre. L'un des principaux objectifs de l'Organisation internationale du travail (OIT) est de promouvoir une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre par le biais du tripartisme (impliquant les ministères du travail/de l'emploi, les organisations de travailleurs et d'employeurs) et du dialogue social, en particulier dans l'élaboration d'une législation et de politiques en matière de migrations de main-d'œuvre fondées sur les droits, sensibles à l'égalité entre les hommes et les femmes et reposant sur des données probantes, en tenant compte des besoins du marché de l'emploi.

En effet, le tripartisme et le dialogue social sous toutes ses formes sont au cœur du mandat de l'OIT et sont essentiels pour parvenir à une migration de main-d'œuvre équitable. La participation des acteurs du monde du travail aux niveaux local, national, bilatéral, sous-régional, régional, interrégional et mondial peut renforcer l'efficacité et la durabilité de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre.

1 Aperçu des migrations dans la région de la SADC

2 <http://www.inventati.org/ababilonia/migrantlaboursouthafrica.pdf>

Le dialogue social s'est avéré plus efficace lorsque les organisations d'employeurs et de travailleurs et le gouvernement se réunissent pour dialoguer.³

Les travailleurs migrants se concentrent généralement aux deux extrémités de l'échelle des compétences. Il est donc important de veiller à ce que les politiques de migration de main-d'œuvre tiennent compte des besoins du marché du travail à tous les niveaux de qualification (peu qualifié, semi-qualifié et hautement qualifié) par le biais d'une analyse périodique et objective du marché du travail et de l'identification des pénuries de main-d'œuvre sectorielles, professionnelles et régionales.

En outre, il est important de mentionner que les migrants présentent un taux d'activité plus élevé que la population active non migrante. À l'échelle mondiale, dans les quatre groupes de revenus (revenus élevés, revenus moyens supérieurs, revenus moyens inférieurs et faibles revenus), le taux d'activité des hommes migrants était supérieur à celui des non-migrants en 2019, l'écart le plus important étant estimé à 10,3 % pour les pays à revenus élevés. Dans le cas des femmes migrantes, l'écart de participation entre les migrants et les non-migrants était à nouveau le plus important dans les pays à revenu élevé, avec 11,8 %. Le taux d'activité des femmes migrantes est plus élevé que celui des non-migrantes dans tous les groupes de revenus, sauf dans les pays à faible revenu, ce

3 Organisation internationale du travail : Conclusions et résolution de la CIT concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre, juin 2017, Genève.

LES PREMIÈRES MIGRATIONS DE MAIN-D'ŒUVRE EN AFRIQUE AUSTRALE ÉTAIENT MOTIVÉES PAR L'EXPLOITATION MINIÈRE ET L'AGRICULTURE



LA MIGRATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE STIMULÉE PAR L'EXPLOITATION MINIÈRE

La découverte de diamants à Kimberly en 1870 et la découverte ultérieure d'or dans le Witwatersrand en 1886 ont entraîné la croissance exponentielle d'un système régional de migration et de travail en Afrique australe, les mineurs étant à la recherche d'une main-d'œuvre bon marché pour soutenir leur base de production (Wentzel, 2003). Au départ, il y a eu un flux massif de main-d'œuvre non qualifiée pour travailler dans les mines, ce qui a nécessité le lancement d'une vaste campagne de recrutement dans les pays voisins, le Mozambique, le Malawi et le Lesotho.



LA MIGRATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE STIMULÉE PAR L'AGRICULTURE

Les autres principaux employeurs de migrants en Afrique du Sud, au Zimbabwe, en Namibie, au Swaziland, à Maurice et en Tanzanie sont les fermes commerciales et les plantations. L'émergence de la migration de la main-d'œuvre dans le secteur agricole remonte aux années 1860, lorsque des Mozambicains des districts de Gaza, d'Inhambane et de Lourenco Marques ont cherché du travail dans des fermes du Cap-Occidental. Les hommes Pedi et Sotho se déplaçaient également souvent à travers la colonie du Cap pour travailler dans les travaux publics et les fermes afin de gagner un salaire.

Source : SATUCC 2017

qui pourrait être attribué à la disponibilité limitée d'emplois et aux possibilités de regroupement familial⁴.

Selon les lignes directrices de la Conférence internationale des statisticiens du travail concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre, le terme de migration internationale de main-d'œuvre⁵ est utilisé comme terme générique pour désigner, en général, les concepts suivants liés au processus et aux résultats des migrations internationales de main-d'œuvre et, en particulier, aux trois concepts suivants :

1. les travailleurs migrants internationaux ;
2. les migrants internationaux à des fins de travail ;
3. le retour des travailleurs migrants internationaux.

Les migrations internationales de main-d'œuvre peuvent prendre la forme d'une mobilité internationale de la main-d'œuvre, en tant que mouvement temporaire ou à court terme de personnes entre pays à des fins liées à l'emploi dans le contexte de la libre circulation des travailleurs au sein des communautés économiques régionales. Ces derniers sont considérés comme des travailleurs migrants s'ils répondent aux critères énumérés ci-dessus dans la définition des travailleurs migrants internationaux : (a) résidents habituels, et, (b) résidents non habituels, ou travailleurs étrangers non résidents.

1.2. À propos du guide

1.2.1. Comment utiliser ce guide ?

Le guide peut être utilisé de différentes manières :

- ▶ Travailler dessus, lors d'une réunion syndicale, ensemble, en tant qu'équipe de responsables syndicaux ou de membres actifs. Suivre les suggestions, élaborer des plans, organiser des événements et des actions.
- ▶ Dans un atelier/séminaire/cours – mais le guide n'est pas uniquement destiné à être utilisé dans le cadre d'un enseignement programme.
- ▶ En tant que source de référence – continuez à vous y référer – ce n'est pas quelque chose que vous lisez une fois et que vous rangez ensuite.

4 Organisation internationale du travail : Estimations globales de l'OIT sur les travailleurs migrants internationaux : Results and Methodology, Labour Migration Branch, Conditions of Work and Equality Department and Department of Statistics, troisième édition, Genève, 2021.

5 BIT : Principes directeurs concernant les statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre, Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 2018.

1.2.2. L'objectif de ce guide est d'aider les syndicalistes à :

Les objectifs du guide sont les suivants

- ▶ Comprendre que la migration et les droits des travailleurs migrants sont une question importante pour les syndicats ;
- ▶ Développer une perspective et une approche syndicales sensibles au genre sur la question des travailleurs migrants, en comprenant les difficultés et les différences auxquelles les femmes et les hommes sont confrontés sur le marché du travail ;
- ▶ Organiser les travailleurs migrants – quel que soit leur statut légal ou leur travail dans le secteur formel ou informel de l'économie ;
- ▶ Défendre les droits des travailleurs migrants, y compris en utilisant le droit international et national pour défendre les travailleurs migrants.

1.2.3. À qui s'adresse ce guide ?

Ce guide a été élaboré pour :

- ▶ Les responsables syndicaux et les membres du comité national.
- ▶ Militants syndicaux de la région de la SADC travaillant avec des travailleurs migrants entrant et sortant de la région.
- ▶ Éducateurs/comités d'éducation.
- ▶ Personnel juridique/avocats de l'Union.
- ▶ Autres utilisateurs intéressés par la défense des droits des travailleurs migrants.

1.3. Faits et chiffres

La région de l'Afrique australe a une longue histoire de migrations intrarégionales. Tous les États membres de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) sont impliqués dans les flux migratoires de main-d'œuvre en tant que pays d'origine, de transit ou de destination et jouent souvent ces trois rôles en même temps. Dans la région de la SADC, les travailleurs migrants sont présents dans les secteurs de l'agriculture, de la pêche, de l'exploitation minière, de la construction, de la transformation des aliments, du travail domestique, des soins, du nettoyage, de la restauration et de l'hôtellerie, des transports et du commerce de détail. Au cours des dix dernières années, une hausse significative a été enregistrée avec 3 millions de migrants supplémentaires dans la région. Les données de l'UNDESA montrent que l'Angola, la République démocratique du Congo (RDC), l'Afrique du Sud et la Tanzanie ont représenté 96 % de cette augmentation et comptent pour 81 % du stock total de migrants dans la région. Les autres pays restent assez stables, à l'exception des Comores, qui ont connu une baisse marginale.⁶ La figure 1 illustre les tendances actuelles de la migration de main-d'œuvre en Afrique australe.

6 UNDESA, UN Migrant Stock by Origin and Destination 2019 Update.

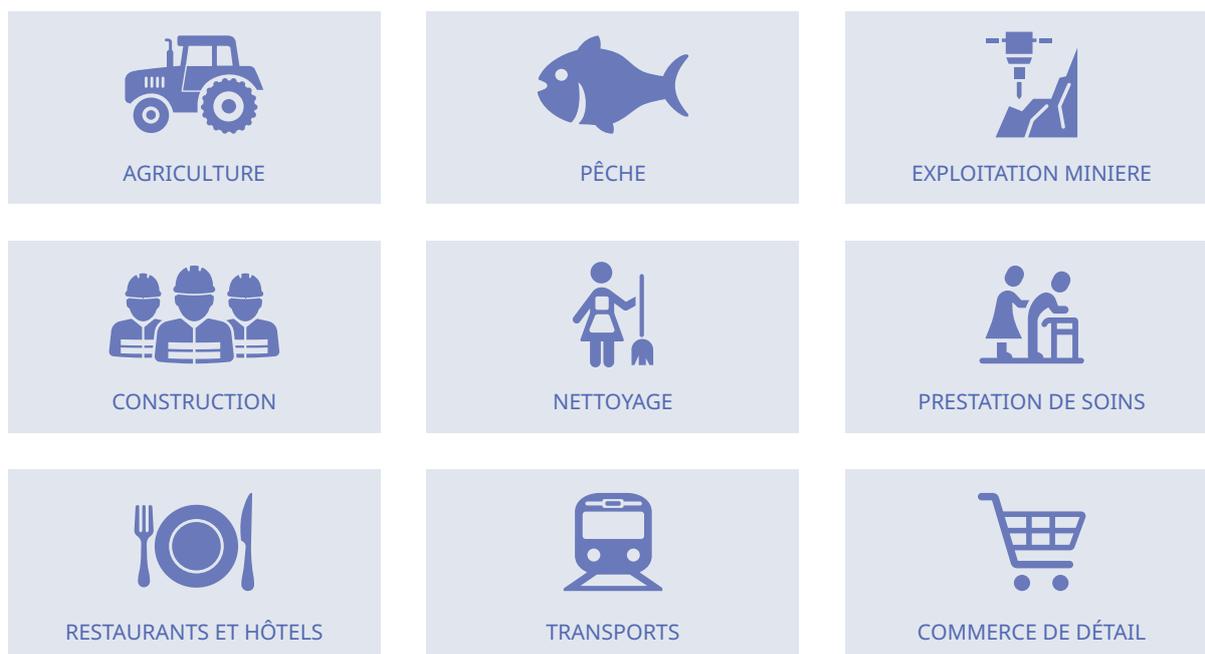


Figure 1 : Tendances de la migration de la main-d'œuvre dans la SADC

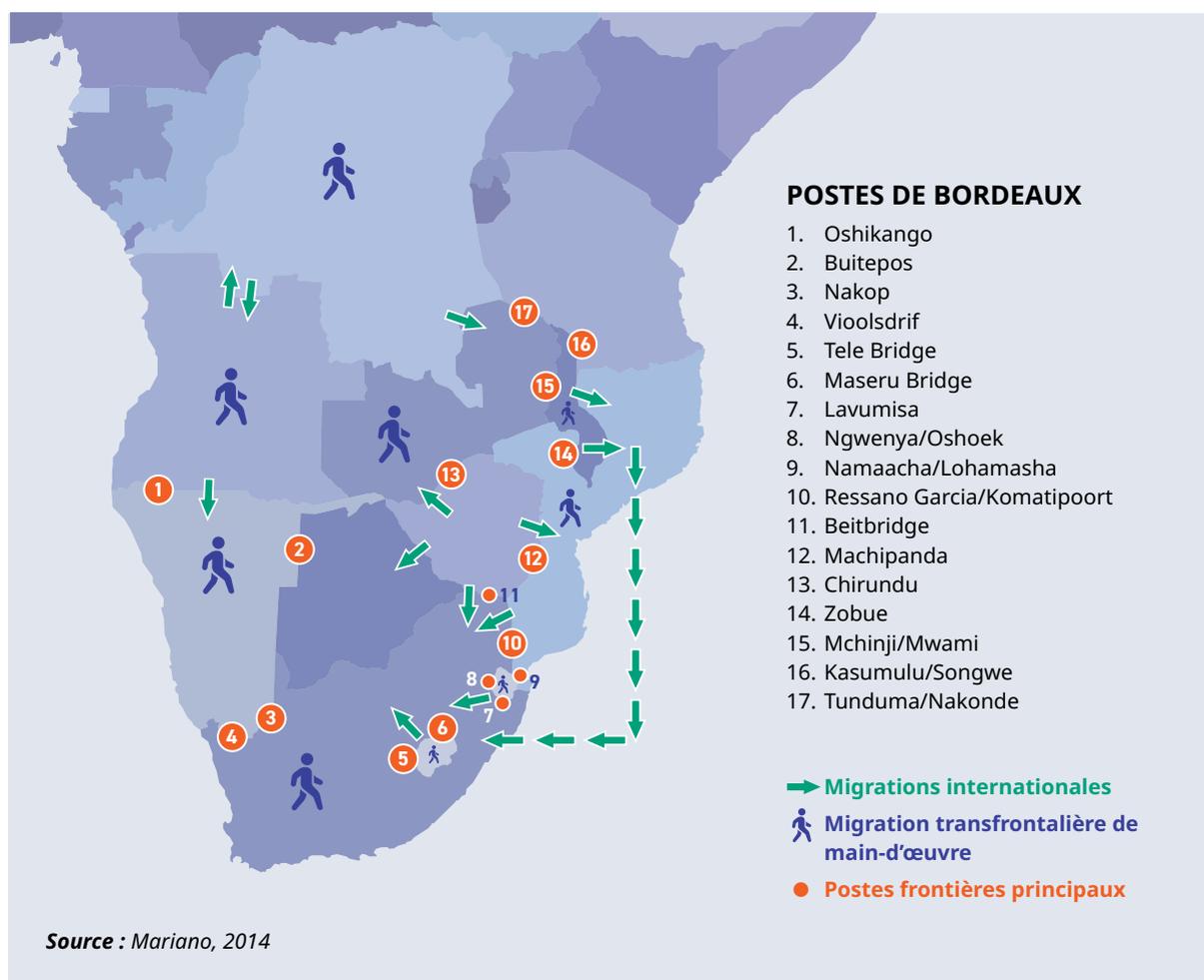


Tableau 1 : Migrants par pays d'origine et de destination dans la SADC (migrants en pourcentage de la population totale), 2019

	Nombre total de migrants internationaux	Au sein de la SADC Migration par pays d'origine	Migration au sein de la SADC par pays de destination	Au sein de la SADC Migration nette	Population totale des pays de destination	Total Migrants en % de la population totale	Migrants de la SADC en % de la population totale
Seychelles	12,926	18,686	1,625	-17,061	98,460	12.7	1.7
Afrique du Sud	4,224,256	89,226	2,137,519	+2,048,293	59,308,690	7.1	3.6
Botswana	110,596	79,136	82,169	+3,033	2,351,630	4.7	3.5
Namibie	107,561	187,691	72,978	-114,713	2,540,920	4.2	2.9
Eswatini	32,310	93,536	23,394	-70,142	1,160,160	3.0	2.0
Zimbabwe	411,257	607,420	283,387	-324,033	14,862,930	2.8	1.9
Maurice	28,849	15,956	3,050	-12,906	1,265,740	2.3	0.2
Angola	669,479	358,473	100,140	-258,333	32,886,270	2.0	0.3
Comoros	12,504	12,806	9,755	-3051	869,600	1.4	1.1
Malawi	247,652	298,831	165,951	-132,880	19,129,960	1.3	0.9
RDC	963,833	295,509	179,065	-116,444	89,561,400	1.1	0.2
Mozambique	334,665	921,513	269,161	-652,352	31,255,440	1.1	0.9
Tanzanie	509,166	42,139	110,956	+68,817	59,734,210	0.9	0.2
Zambie	170,249	192,970	113,621	-79,349	18,383,960	0.9	0.6
Lesotho	6,928	339,943	3,199	-336,744	2,142,250	0.3	0.2
Madagascar	34,934	14,027	11,932	-2,095	27,691,020	0.1	0.0
Total	7,877,165	3,567,902	3,567,902	-	363,242,640	2.1 (moy.)	1.0 (moy.)

Source : UNDESA, UN Migrant Stock by Origin and Destination 2019 Update, Table 1

Note : Données sur la population provenant de <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL>

Pays de destination de la SADC dont la population migrante représente plus de 2 % de la population totale

Afrique du Sud	Botswana	Namibie	Eswatini	Zimbabwe	Maurice	Angola
7.1%	4.7%	4.2%	3%	2.8%	2.3%	2.0%

L'Afrique du Sud est le pays de destination le plus important de la SADC en termes de nombre, avec 4 224 256 migrants internationaux en 2019, suivie par l'Eswatini, la RDC, l'Angola et la Tanzanie. Cependant, il est également intéressant de noter que les Seychelles sont le pays de destination le plus important de la SADC en termes de migrants en pourcentage de sa population totale.

L'Afrique du Sud (7,1 %), le Botswana (4,7 %), la Namibie (4,2 %), l'Eswatini (3 %), le Zimbabwe (2,8 %), l'île Maurice (2,3 %) et l'Angola (2 %) suivent avec une population migrante représentant plus de 2 % de leur population totale. Les migrants originaires de la région SADC sont également très présents en Afrique du Sud (3,6 %), au Botswana (3,5 %), en Namibie (2,9 %) et en Eswatini (2,0 %).

Les données de l'UNDESA suggèrent que la féminisation de la migration a atteint des niveaux significatifs dans la région de l'Afrique australe, 47% de tous les migrants étant des femmes (tableau 2). Dans tous les pays (à l'exception des Seychelles), au moins 40 % des migrants sont des femmes. Cinq pays (Comores, RDC, Malawi et Tanzanie) comptent plus de femmes que d'hommes parmi leurs migrants.

Tableau 2 : Répartition par sexe du stock de migrants en Afrique australe, 2019

	Homme	Femme	% de femmes
Angola	341,719	327,760	49.0
Botswana	62,943	47,653	43.1
Comoros	6,047	6,457	51.6
DRC	463,954	499,879	51.9
Eswatini	16,582	15,728	48.7
Lesotho	3,751	3,177	45.9
Madagascar	19,897	15,037	44.2
Malawi	117,932	129,720	52.4
Maurice	15,979	12,870	44.6
Mozambique	161,731	172,934	51.7
Namibie	57,938	49,623	46.1
Seychelles	9,049	3,877	30.0
Afrique du Sud	2,350,362	1,873,894	44.4
Tanzanie	251,424	257,742	50.6
Zambie	86,098	84,151	49.4
Zimbabwe	233,652	177,605	43.2
Total	4,199,058	3,678,107	46.7

Source : UN DESA, Stock de migrants internationaux par origine et destination, mise à jour 2019

Les études d'experts et les données montrent que la migration, en particulier la migration de la main-d'œuvre, est un important catalyseur et bénéficiaire de l'intégration régionale et du développement économique en Afrique. Par exemple, les principales conclusions d'une étude OIT/OCDE de 2018 sur les impacts de l'immigration sur les économies des pays en développement,⁷ ont montré ce qui suit :

- ▶ **Les migrants peuvent avoir un impact positif sur la croissance économique.** Les conclusions de l'étude indiquent qu'il est peu probable que l'immigration globale fasse baisser le produit intérieur brut (PIB) par habitant, bien au contraire. Dans certains pays, la contribution estimée des immigrants au PIB représente jusqu'à 19 %, comme en Côte d'Ivoire.
- ▶ **Les immigrants peuvent également créer des opportunités d'emploi supplémentaires pour les travailleurs nés dans le pays.** Globalement, en Afrique du Sud,⁸ l'étude montre que les migrants récemment arrivés sont en fait représentés un impact positif sur les taux d'emploi et les salaires mensuels des personnes nées dans le pays, ainsi qu'une diminution des taux de chômage.
- ▶ **Parallèlement, lorsque les travailleurs migrants sont employés dans l'économie formelle, leur emploi peut avoir un effet positif sur les finances publiques.** Au Ghana, la contribution des immigrants au solde budgétaire du gouvernement dépasse celle de la population née dans le pays (par habitant). En outre, en Afrique du Sud, les immigrants ont un impact net positif sur le solde budgétaire du gouvernement.
- ▶ **Cependant, la contribution des travailleurs migrants à l'économie dépend de leur emploi et de leurs conditions de travail, ainsi que de leur statut migratoire.** Par conséquent, des mesures spécifiques sont nécessaires pour lutter contre l'exploitation, il convient de mettre en place des mesures pour lutter contre les abus et les discriminations sur le marché du travail et sur le lieu de travail.

1.4. Pourquoi la migration de la main-d'œuvre est-elle une question syndicale ?

Les migrations de main-d'œuvre soulèvent plusieurs questions pour le commerce les syndicats ou les organisations de travailleurs sont confrontés à plusieurs problèmes : le traitement et la protection des droits de l'homme et des droits du travail des travailleurs migrants, la prévention de la concurrence déloyale, principalement en termes de salaires et d'autres conditions de travail (heures de travail, salaires, droits aux congés, sécurité et protection de la santé au travail, couverture de la protection sociale, etc). C'est la raison pour laquelle les syndicats défendent fermement les principes d'égalité de traitement et d'égalité des chances entre les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux inclus dans les conventions de l'OIT.

7 OIT-OCDE : La contribution des immigrants à l'économie des pays en développement <http://www.oecd.org/migration/how-immigrants-contribute-to-developing-countries-economies-9789264288737-en.htm>

8 OIT-OCDE : Comment les immigrants contribuent à l'économie sud-africaine https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_620797/lang--en/index.htm

En effet, l'un des principaux domaines d'activité des syndicats est la lutte contre la xénophobie, le racisme et la discrimination à l'égard des travailleurs migrants. Si la discrimination⁹ à l'encontre des travailleurs migrants en termes de conditions de travail n'est pas détectée à temps et traitée, elle peut créer un sentiment d'injustice parmi les travailleurs nationaux en raison d'une éventuelle approche de "nivellement par le bas"¹⁰ ou d'un effet de "dumping social".¹¹ En général, l'écart de rémunération des migrants reste très important dans la plupart des régions du monde¹² tout en ayant un impact négatif sur l'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail et sur la protection de l'emploi.

Les syndicats défendent fermement les principes d'égalité de traitement et d'égalité des chances entre les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux inscrits dans les conventions de l'OIT.

Les syndicats peuvent également s'intéresser à d'autres domaines importants :

- ▶ Aller à la rencontre des travailleurs migrants, les organiser en syndicats et les représenter ;
- ▶ Collaborer, le cas échéant, avec les organisations de travailleurs dans les pays étrangers (par le biais de Accords bilatéraux entre syndicats sur la protection des travailleurs migrants) ou coopérer avec d'autres agences/organismes/associations (privés ou publics) pour promouvoir un intérêt commun de défense et de protection des droits des travailleurs migrants.
- ▶ Mettre en place des programmes spéciaux pour les travailleuses migrantes, en particulier la protection contre la discrimination liée au genre et les situations de travail forcé, ainsi que la violence et le harcèlement affectant particulièrement les travailleuses migrantes (par exemple, le travail domestique) ;
- ▶ Aider les travailleurs migrants à obtenir des informations précises et complètes sur les possibilités d'emploi et les droits des travailleurs.
- ▶ Plaidoyer pour la couverture de la protection sociale et la portabilité des prestations de sécurité sociale des travailleurs migrants ;
- ▶ Plaidoyer pour des politiques et des programmes qui conduiraient à la réduction ou à l'abolition des frais facturés aux migrants, y compris les frais de recrutement, comme le prévoient les conventions de l'OIT ;
- ▶ Discuter de la situation des travailleurs migrants avec les organisations d'employeurs et inclure les travailleurs migrants dans les conventions collectives.

9 Les migrants sont confrontés à une "discrimination importante" sur le marché du travail (ilo.org)

10 L'approche "Race to the bottom" fait référence à une situation de concurrence dans laquelle les employeurs, les entreprises, l'État ou la nation tentent de casser les prix de la concurrence en réduisant les coûts de main-d'œuvre, en sacrifiant les normes de qualité ou la sécurité des travailleurs (souvent au mépris de la réglementation).

11 Le "dumping social" est une pratique consistant à utiliser une main-d'œuvre moins chère que celle habituellement disponible sur le site de production ou de prestation de services.

12 OIT : Rapport complet : L'écart de rémunération des migrants : Comprendre les différences de salaires entre les migrants et les nationaux (ilo.org)

- ▶ Assurer l'accès à des services de conseil et d'orientation en matière de justice, en particulier pour les travailleurs migrants qui ont souffert d'abus et d'exploitation au travail.
- ▶ Contribuer à prévenir la "déqualification" et le "gaspillage des cerveaux" de la main-d'œuvre immigrée.
- ▶ Préconiser des programmes de régularisation, (si nécessaire) pour régulariser la situation de les travailleurs migrants en situation irrégulière qui sont généralement présents dans l'économie informelle.

Les syndicats ont pour objectif clair de protéger tous les travailleurs et de promouvoir la justice sociale. C'est pourquoi les syndicats luttent pour l'égalité, pour un travail décent pour tous, pour la protection sociale et contre le travail des enfants ou le travail forcé, même si tous ces travailleurs ne sont pas membres d'un syndicat.¹³ Les travailleurs migrants faisant partie des travailleurs les plus vulnérables, ils doivent faire l'objet d'une attention particulière dans les efforts d'organisation et à la table des négociations.

Les syndicats ont un rôle essentiel à jouer dans les pays d'origine et de destination en encourageant la ratification des conventions et protocoles pertinents et en contrôlant le respect des normes internationales du travail dans la législation et la pratique. Ils jouent un rôle clé dans la mobilisation et l'organisation des travailleurs migrants afin de mieux articuler et défendre leurs droits et le respect de leur dignité. Les syndicats sont particulièrement bien placés pour fournir aux travailleurs migrants des conseils juridiques, un soutien et une assistance pour obtenir réparation lorsque leurs droits sont violés.¹⁴

1.5. Mythes sur les travailleurs migrants

Il existe de nombreux mythes sur les travailleurs migrants. Ces mythes sont néfastes car ils contribuent à répandre des attitudes négatives à l'égard des migrants. C'est pourquoi nous avons voulu contribuer à faire la lumière sur ces mythes courants et voir s'il y a une part de vérité derrière.

✘ Les travailleurs migrants sont un fardeau pour le pays d'accueil

"Les travailleurs migrants sont un atout pour tous les pays où ils apportent de la main-d'œuvre", déclare Juan Somavia, directeur général de l'OIT. En fait, la plupart des économies industrielles se porteraient moins bien sans l'aide des travailleurs migrants, et sans cet apport de main-d'œuvre nouvelle sang, les pays d'accueil verraient leur population vieillir et décliner encore plus rapidement [Peter Stalker, International Migration, New Internationalist publications, Oxford, 2001]. "La perception selon laquelle les migrants représentent un fardeau financier pour les pays d'accueil n'est pas confirmée par la recherche", déclare Brunson McKinley, directeur général

¹³ OIT, 2021 – Manuel syndical pour promouvoir les droits des travailleurs migrants et favoriser une gouvernance équitable des migrations de main-d'œuvre

¹⁴ Ibid

de l'OIM (International Herald Tribune, 24 juin 2005). Par exemple, le gouvernement britannique a calculé qu'en 1999 et 2000, les migrants établis au Royaume-Uni ont ajouté 4 milliards de dollars (2,2 milliards de livres) au budget – c'est-à-dire qu'ils ont payé plus d'impôts et de cotisations de sécurité sociale qu'ils n'ont reçu de prestations.

✘ **Les travailleurs migrants ne profitent qu'à leur pays d'origine**

Si les envois de fonds des travailleurs migrants du monde entier sont considérables, les travailleurs migrants ont aussi généralement un impact positif sur l'économie du pays d'accueil. Les travailleurs migrants effectuent souvent les tâches que d'autres ne veulent pas faire. Beaucoup de ces emplois ne sont pas visibles pour le grand public, ce qui fait que les gens oublient l'importance des travailleurs migrants pour l'économie locale.



**4 MILLIARDS
DE DOLLARS
US**

(2,2 MILLIARDS DE
LIVRES STERLING)

Le montant net que les migrants établis au Royaume-Uni ont ajouté au budget en 1999 et 2000.



✘ **Les migrants représentent une menace pour le statu quo socioculturel**

C'est faux. Cette crainte est particulièrement répandue dans plusieurs pays d'Asie. Pourtant, aucune preuve ne vient étayer cette affirmation, d'autant plus que les migrants ne représentent généralement qu'un faible pourcentage de la population d'un pays d'accueil.

✘ **Les travailleurs migrants volent nos emplois**

L'idée que les travailleurs migrants prennent les emplois des travailleurs nationaux repose sur le concept qu'il y a un nombre fixe d'emplois dans un pays donné et que, par conséquent, si davantage de personnes arrivent, il y aura moins d'opportunités d'emploi. En réalité, chaque personne crée des emplois pour d'autres. Des données empiriques suggèrent que les travailleurs migrants agissent souvent en complément des travailleurs nationaux et ne leur font pas concurrence pour le travail. Par exemple, les migrants hautement qualifiés occupent des postes vacants non pourvus par les travailleurs nationaux et augmentent ainsi la productivité, tandis que les migrants peu qualifiés occupent des emplois évités par les travailleurs nationaux et des emplois dans des secteurs traditionnellement touchés par de fortes fluctuations saisonnières, tels que l'agriculture, la construction et le tourisme.

Les travailleurs migrants acceptent souvent des emplois que d'autres ne veulent pas occuper. Il peut y avoir une certaine concurrence avec la population locale, en fonction du marché de l'emploi, mais les travailleurs migrants ne se contentent pas de prendre des emplois, ils contribuent aussi à en créer d'autres. L'augmentation du nombre de migrants s'accompagne d'une augmentation de la demande de services et de produits. Ainsi, bien qu'il puisse y avoir un certain chevauchement pour certains emplois, les migrants en général ne "volent" pas les emplois.

✘ **Les travailleurs migrants sont la cause du chômage**

Il n'y a pas de nombre fixe d'emplois. L'immigration a augmenté le nombre d'emplois, elle ne l'a pas réduit. En d'autres termes, l'immigration augmente la taille de l'économie, créant ainsi plus d'emplois pour tous. Sans parler des impôts et de l'assurance nationale qui sont versés dans l'économie et qui fournissent davantage de ressources pour mieux financer nos services publics.

✘ **La migration est un choix**

Comme le souligne Brunson McKinley de l'OIM, "il est grand temps de mettre fin au débat stérile sur l'existence ou non d'une migration. Nous avons des migrations. Nous continuerons à en avoir. Notre choix réside dans les politiques que nous élaborons et poursuivons pour canaliser la migration vers des voies sûres, ordonnées, humaines et productives qui profitent aux individus et aux sociétés d'origine et d'accueil" (International Herald Tribune, 24 juin 2005).

Pour souligner ce sentiment, le président du Mexique, Vicente Fox, en visite officielle à l'Union européenne, a déclaré : "Je suis heureux de pouvoir vous aider. États-Unis en mai 2006, a déclaré : "C'est une priorité aujourd'hui pour les gouvernements de reconnaître l'importance de l'éducation et de la formation des adultes l'urgence de trouver des mécanismes et des

méthodes qui garantissent une immigration sûre, une immigration respectueuse des droits de l'homme et du droit au travail" (Agence France Presse, 24 mai 2006).

Pour souligner ce sentiment, le président du Mexique, Vicente Fox, en visite officielle à l'Union européenne, a déclaré : "Je suis heureux de pouvoir vous aider. États-Unis en mai 2006, a déclaré : "C'est une priorité aujourd'hui pour les gouvernements de reconnaître l'importance de l'éducation et de la formation des adultes l'urgence de trouver des mécanismes et des méthodes qui garantissent une immigration sûre, une immigration respectueuse des droits de l'homme et du droit au travail" (Agence France Presse, 24 mai 2006).

✘ **Les travailleurs migrants sont synonymes d'augmentation de la criminalité**

Il s'agit d'une crainte répandue dans de nombreux pays. Plusieurs études ont montré qu'il n'y avait aucune preuve à l'appui de ce mythe. Certaines études menées dans le monde entier montrent même que les migrants ont tendance à commettre des crimes moins violents. Les preuves ne confirment pas les théories d'une vague de criminalité à grande échelle générée par les migrations. En fait, la criminalité a baissé dans tout le pays au cours de l'année écoulée.

Termes clés à comprendre

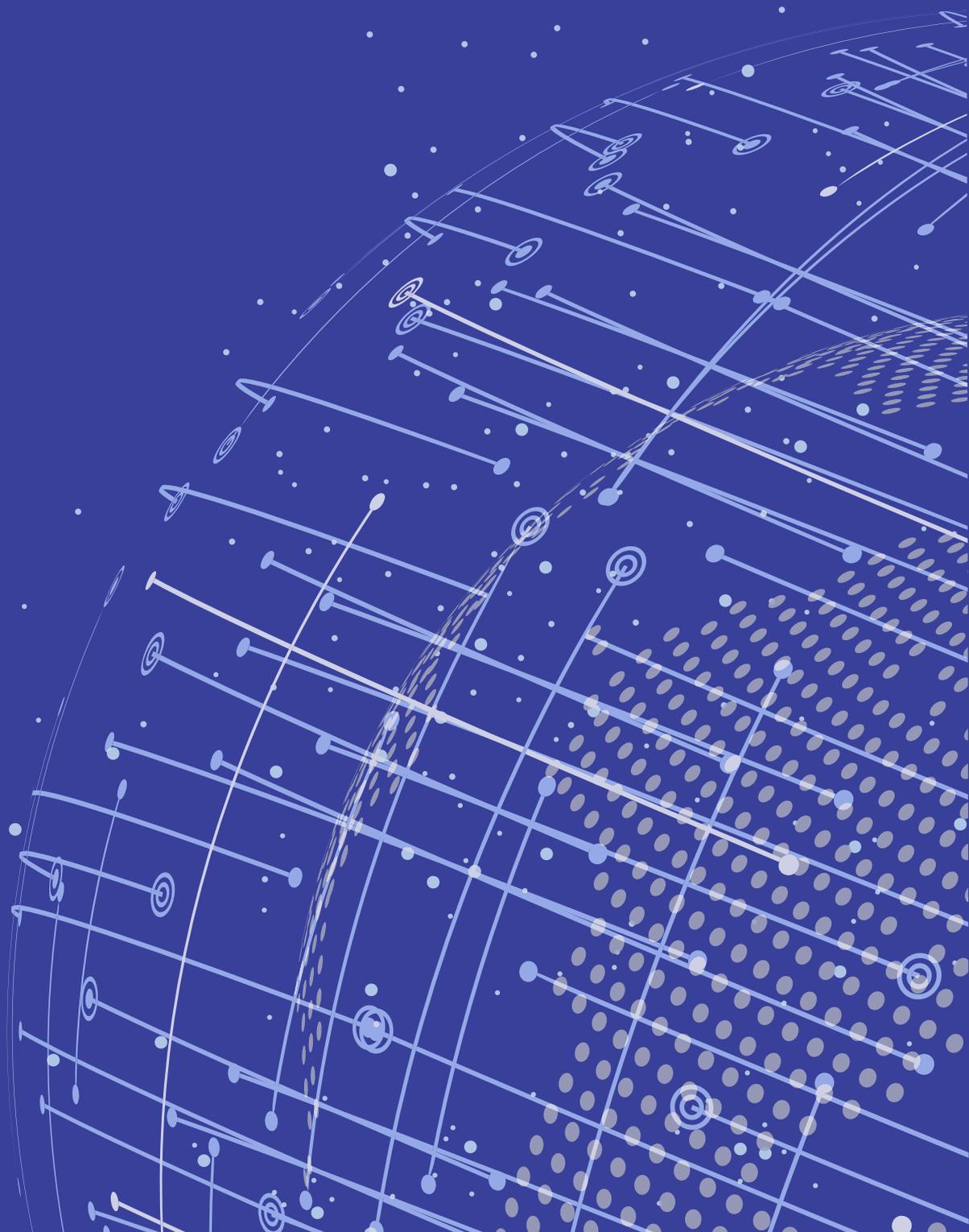
- ▶ **Deskilling** : Terme lié au marché du travail qui décrit le phénomène vécu par les travailleurs qualifiés ou hautement qualifiés qui entrent sur le marché du travail et obtiennent un emploi inférieur à leurs compétences ou à leur niveau de qualification (par rapport aux qualifications qu'ils ont acquises) et sont considérés comme "surqualifiés" pour l'emploi qu'ils occupent. Cette pratique aboutit à des situations où les travailleurs occupent des emplois moins qualifiés et sont souvent mal payés. S'ils restent (ce qui est souvent le cas) dans ce même emploi, ils gravissent rarement les échelons professionnels. Plus ils restent longtemps dans cet emploi peu qualifié, plus il est difficile pour ces travailleurs étrangers d'obtenir un emploi correspondant à leurs qualifications, car les compétences inutilisées risquent de se perdre ou de perdre leur valeur d'usage avec le temps – et les travailleurs subissent une déqualification. Le résultat final est une perte injuste du temps et de l'argent que le travailleur a consacrés à l'obtention de qualifications (finalement inutilisées) et le gaspillage des fonds que sa famille et son pays ont consacrés aux ressources humaines.
- ▶ **Brain waste** : Terme couramment utilisé dans la terminologie des migrations en relation avec d'autres termes tels que l'exode des cerveaux et le gain de cerveaux. Il détermine le manque ou la mauvaise utilisation des ressources humaines étrangères potentielles disponibles sur le marché du travail. Il s'agit des compétences, des qualifications et de l'expérience professionnelle des travailleurs migrants acquises dans le pays d'origine qui ne sont pas correctement utilisées sur le marché du travail du pays de destination. Les principales causes sont le manque de reconnaissance des compétences et des qualifications et donc la sous-utilisation des compétences des personnes, et/ou les difficultés à obtenir des permis de travail, ce qui pousse les travailleurs migrants à travailler dans l'économie informelle et souvent dans des emplois inférieurs à leur niveau de compétences. Il en résulte une situation de perte pour les travailleurs, les pays d'origine et les pays de destination.
- ▶ **Les programmes de régularisation ou d'amnistie en matière de migration** sont des programmes administratifs qui permettent aux migrants en situation irrégulière ou sans papiers de demander des permis de séjour et de travail légaux. Ils sont mis en place pour des raisons économiques et humanitaires et ont pour objectif à long terme de réduire l'immigration irrégulière. Les arguments contre ces programmes sont les suivants Les arguments en faveur de ces programmes soulignent leur importance pour l'augmentation des recettes fiscales, l'intégration des migrants et la réduction de leur vulnérabilité à l'exploitation, la formalisation de l'économie informelle et l'effacement de l'ardoise pour l'application future de la législation sur l'immigration. Il existe généralement deux catégories de programmes de régularisation : de facto ou "one-shot". Les programmes de régularisation de facto accordent automatiquement la résidence permanente aux

migrants après qu'ils aient vécu dans un pays pendant un certain nombre d'années et sont mis en œuvre sur une base continue. Les régularisations "one shot" ciblent un nombre limité de migrants qui ont des exigences spécifiques en matière de résidence et de travail ; ces programmes ont également des dates limites de dépôt des demandes.

- ▶ Les migrants sont considérés comme étant en **situation irrégulière ou sans papiers** s'ils ne sont pas autorisés "à entrer, à séjourner et à exercer une activité rémunérée dans l'État d'emploi en vertu de la législation de cet État et d'un accord international auquel cet État est partie".

2

Comprendre la migration de la main-d'œuvre



2. Comprendre la migration de la main-d'œuvre

2.1. Qu'est-ce que la migration de main-d'œuvre ?

La migration de main-d'œuvre se définit comme le déplacement de personnes de leur pays d'origine vers un autre pays dans le but d'y trouver un emploi. En Afrique, les migrations de main-d'œuvre sont essentiellement intrarégionales (80 %) et se caractérisent principalement par la migration de travailleurs peu qualifiés. La consolidation d'importants couloirs de migration sud-sud vers les marchés du travail voisins, à la recherche d'un emploi et de meilleurs salaires, revêt une grande importance dans la région.

En effet, aujourd'hui, rares sont les pays africains qui ne participent pas aux flux migratoires, que ce soit en tant que pays d'origine, de transit ou de destination. Les travailleurs migrants contribuent à la croissance et au développement de leur pays de destination, tandis que les pays d'origine bénéficient grandement de leurs envois de fonds et des compétences acquises au cours de leur expérience migratoire. Cependant, le processus de migration implique des défis complexes en termes de la gouvernance, la protection des travailleurs migrants, les liens entre migration et développement et la coopération internationale. Malgré les efforts déployés pour assurer la protection des travailleurs migrants, de nombreux migrants continuent de rencontrer de nombreux problèmes, en particulier les groupes les plus vulnérables, tels que les employés de maison, les artistes et les travailleurs peu qualifiés.



Une bonne gouvernance de la migration de main-d'œuvre est donc essentielle pour exploiter tout le potentiel des avantages de la migration de main-d'œuvre, tant pour les pays d'origine que pour les pays de destination. À cet égard, les instruments de migration de main-d'œuvre, les cadres politiques et les dispositions législatives constituent un élément clé de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre. Une migration de main-d'œuvre organisée et bien gérée présente un énorme potentiel pour les gouvernements, les communautés, les migrants, les employeurs et les autres parties prenantes dans les pays d'origine et de destination. Si la création d'emplois dans le pays d'origine est la meilleure solution, un nombre croissant de pays considèrent que les migrations

internationales de main-d'œuvre font partie intégrante des stratégies nationales de développement et d'emploi en tirant parti des possibilités d'emploi à l'échelle mondiale et en apportant des devises étrangères. Dans les pays d'origine, les migrations de main-d'œuvre peuvent atténuer la pression sur le chômage et contribuer au développement grâce à l'acheminement des fonds, au transfert de savoir-faire et à la création de réseaux d'affaires et de commerce.

Dans les pays de destination confrontés à des pénuries de main-d'œuvre, une migration de main-d'œuvre ordonnée et bien gérée peut atténuer la pénurie de main-d'œuvre, faciliter la mobilité et accroître le stock de capital humain. Pour protéger les travailleurs migrants et optimiser les avantages de la migration de main-d'œuvre, tant pour les pays d'origine et de destination que pour les migrants eux-mêmes, il faut des politiques de migration de main-d'œuvre clairement formulées, une législation et des stratégies efficaces.

2.2. Définir le travailleur migrant

Selon la convention C 143 de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, le terme "travailleur migrant" désigne une personne qui migre ou qui a migré d'un pays à un autre en vue d'être employée autrement que pour son propre compte et comprend toute personne régulièrement admise comme travailleur migrant. La convention ne s'applique pas (a) aux travailleurs frontaliers ; b) aux artistes et aux membres des professions libérales entrés dans le pays pour une courte durée ; c) aux marins ; (e) les employés d'organisations ou d'entreprises



opérant sur le territoire d'un pays, qui ont été admis temporairement dans ce pays à la demande de leur employeur pour y exercer des fonctions ou des missions spécifiques, pour une période limitée et définie, et qui sont tenus de quitter ce pays à l'issue de ces fonctions ou missions.

Les normes internationales du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales les travailleurs migrants couvrent les personnes déplacées et les réfugiés lorsqu'ils sont employés comme travailleurs en dehors de leur pays d'origine. Les migrants internationaux temporaires sont définis comme des migrants internationaux entrant dans le pays de rattachement de la main-d'œuvre ou dans le pays de destination avec l'intention d'y rester pour une période limitée qui peut être inférieure ou supérieure à 12 mois. Selon les lignes directrices de la Conférence internationale des statisticiens du travail concernant les statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre, les catégories particulières de travailleurs migrants internationaux sont les suivantes :

- ▶ **les travailleurs frontaliers**, qui ne sont pas des résidents habituels du pays de mesure, mais qui ont reçu l'autorisation d'être employés de manière continue dans ce pays, à condition qu'ils quittent le pays à intervalles réguliers et courts (quotidiens ou hebdomadaires) ;
- ▶ **les travailleurs saisonniers**, qui ne sont pas des résidents habituels du pays d'emploi, dont le travail, de par sa nature, dépend de conditions saisonnières et est effectué pendant une partie de l'année ;
- ▶ **les travailleurs itinérants**, qui ne sont pas des résidents habituels du pays de mesure mais qui voyagent se rendre dans le pays pour de courtes périodes pour des raisons professionnelles ;
- ▶ **les travailleurs liés à un projet**, qui sont admis dans le pays d'emploi pour une période d'emploi définie, uniquement dans le cadre d'un projet spécifique réalisé dans ce pays par leur employeur ;
- ▶ **les travailleurs à emploi spécifique**, qui ont été envoyés par leur employeur, par exemple une entreprise multinationale, pour une période restreinte et définie dans le pays d'emploi afin d'y effectuer une mission ou un travail spécifique, ou un travail nécessitant des compétences professionnelles, commerciales, techniques ou d'autres compétences hautement spécialisées, ou un travail transitoire ou bref, et qui sont tenus de quitter le pays d'emploi soit à l'expiration de leur période de séjour autorisée, soit plus tôt s'ils n'effectuent plus cette mission ou ce travail spécifique ou s'ils n'exercent plus ce travail ;
- ▶ **les travailleurs indépendants**, qui exercent une activité rémunérée autrement qu'en vertu d'un contrat de travail et qui gagnent leur vie grâce à leur activité en travaillant normalement seuls ou avec les membres de leur famille, y compris également tout autre travailleur migrant reconnu comme indépendant par la législation applicable du pays d'emploi ou par des accords bilatéraux ou multilatéraux ;
- ▶ **les gens de mer**, y compris les pêcheurs employés sur un navire immatriculé dans le pays de jauge, dont les travailleurs ne sont pas ressortissants ;
- ▶ **les travailleurs employés sur une installation offshore** qui relève de la juridiction du pays de mesure, dont les travailleurs ne sont pas ressortissants ;
- ▶ **les travailleurs domestiques étrangers** engagés par des employeurs résidents ;

- ▶ **les étudiants étrangers** qui sont entrés dans le pays dans le but déclaré d'étudier, mais qui travaillaient ou cherchaient un emploi ou combinaient travail et études ;
- ▶ **les voyageurs internationaux en voyage touristique** dont l'objectif principal est d'être employés dans le pays de visite et de recevoir une rémunération pour le travail fourni ;
- ▶ **travailler ou chercher du travail réfugiés et demandeurs d'asile**, indépendamment de l'autorisation de travailler pendant le traitement de la demande de statut de réfugié ou de sanctuaire ;
- ▶ **les personnes déplacées de force** à travers les frontières en raison de catastrophes naturelles ou d'origine humaine qui travaillent ou à la recherche d'un emploi dans le pays de déplacement ;
- ▶ **les personnes faisant l'objet d'un trafic** transfrontalier à des fins de travail forcé ou d'exploitation de leur travail.

2.3. Raisons et causes de la migration de la main-d'œuvre

Les opportunités économiques sont souvent mises en avant comme l'un des principaux moteurs de la migration. Cependant, les "moteurs" bien connus comprennent des facteurs sociaux tels que la recherche de possibilités d'éducation ou les obligations envers les proches, comme les pratiques de mariage ou d'héritage, des facteurs politiques tels que la discrimination ou la persécution, les conflits, les niveaux de sécurité et les incitations politiques, des facteurs démographiques tels que la densité et la structure de la population et le risque de maladie, ainsi que des facteurs environnementaux tels que l'exposition aux dangers et la productivité de la terre.

Selon l'Union africaine, de multiples facteurs stimulent les migrations tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Afrique (Union africaine, 2006a), notamment les mauvaises conditions socio-économiques, les bas salaires, les niveaux élevés de chômage, la pauvreté et le manque d'opportunités. Ces facteurs sont dus à une inadéquation entre la croissance démographique rapide et les ressources disponibles, ainsi qu'aux faibles niveaux de technologie et de capacité à créer des emplois et des postes de travail dans les pays d'origine. En outre, divers facteurs politiques et sociaux tels que la mauvaise gouvernance, la corruption, l'instabilité politique, les conflits et les troubles civils entraînent une migration de la main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée en Afrique (Union africaine, 2006a).

La perception d'une vie meilleure, de revenus élevés, d'une plus grande sécurité, de la pression exercée pour rejoindre des parents, des familles et des amis, d'une meilleure qualité de l'éducation et des soins de santé dans les pays



Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC)

Trois États membres de la SADC – l'Afrique du Sud, le Botswana et la Namibie – jouissent d'une prospérité économique soutenue qui a attiré d'importants volumes de main-d'œuvre étrangère au fil des ans. Crush et Williams (2010:4) citent une étude du Southern African Migration Project (SAMP) portant sur 30 000 migrants de cinq pays de la SADC en 2005 "qui a montré que 23 % des migrants avaient des grands-parents qui étaient allés travailler dans un autre pays, et que 57 % avaient des parents qui l'avaient fait". L'industrie minière reste le principal employeur des travailleurs migrants de la SADC (près de 50 %). Le Lesotho, le Swaziland et le Mozambique sont clairement dominés par la migration minière vers l'Afrique du Sud. Les autres facteurs clés de la migration en Afrique australe sont la démographie, qui entraîne une augmentation de la pression migratoire, et les différences d'opportunités économiques entre les pays. L'augmentation du chômage et les difficultés économiques ont incité certains ménages à chercher ailleurs des moyens de subsistance, soit dans l'économie informelle urbaine, soit à l'extérieur du pays, soit les deux.

de destination influencent les décisions d'émigrer. La baisse des coûts de la migration, l'amélioration de la communication et l'accès facile à l'information facilitent la migration.

La migration en Afrique. La mondialisation et les technologies de l'information ont également contribué à façonner les tendances migratoires en ouvrant de nouvelles frontières et de nouvelles voies de circulation. Ainsi, l'émigration devient une stratégie de survie pour les communautés. Cette section se concentre sur les moteurs de la migration dans les différentes sous-régions africaines.

2.4. Impact économique de la migration de la main-d'œuvre

La migration a eu un impact politique, social et économique significatif dans les pays d'origine, de transit et de destination en Afrique. Cet impact est à la fois positif et négatif, et varie selon les régions et les pays. Cette section se concentre sur l'impact économique de la migration de la main-d'œuvre.

2.4.1. L'impact positif des migrations¹⁵

- ▶ **Transferts de fonds** – Les transferts de fonds effectués par les migrants vers leur pays d'origine constituent d'importants flux de capitaux financiers et une source de revenus relativement stable. Dans de nombreux pays en développement, les transferts de fonds constituent généralement une source de devises étrangères moins volatile et plus fiable que d'autres flux de capitaux. Au niveau mondial, les envois de fonds représentent aujourd'hui plus de trois fois le montant de l'aide publique au développement. Non seulement les transferts de fonds sont importants, mais ils sont aussi plus stables que d'autres flux financiers et plus anticycliques, ce qui permet de soutenir la consommation et l'investissement pendant les récessions. Les envois de fonds sont également la source la plus importante d'entrées nettes de capitaux étrangers sur le continent, après les investissements directs étrangers (Rapport sur les migrations dans le monde 2018).
- ▶ **Participation de la diaspora au développement** – Il est de plus en plus admis que la diaspora peut avoir un impact significatif sur le développement de son pays d'origine. Le défi consiste toutefois à concevoir des stratégies efficaces permettant d'exploiter pleinement la diaspora pour le développement national. La plupart des programmes gouvernementaux se sont surtout attachés à combler le déficit de financement, tandis que les donateurs ont surtout cherché à combler le déficit de capacités humaines. Du point de vue de l'enrichissement des cerveaux, les émigrants sont en mesure d'acquérir des compétences nouvelles et innovantes qui peuvent être adoptées dans le pays d'origine, si et quand le migrant choisit de rentrer. Le pays bénéficiera de compétences innovantes qui contribueront au développement économique et social, en particulier lorsque de nouvelles opportunités d'emploi sont créées

15 2016 – Évaluation du cadre politique de l'Union africaine en matière de migration pour l'Afrique.



par l'établissement d'industries. La migration peut également entraîner un transfert de compétences, de connaissances et de technologies – des effets difficiles à mesurer, mais qui pourraient avoir des répercussions positives considérables sur la productivité et la croissance économique.

- ▶ **Retours temporaires et permanents** – L'OIM a mis en œuvre plusieurs programmes de retour temporaire pour les professionnels de la diaspora dans le but d'atténuer la pénurie de ressources humaines dans les secteurs concernés. Par exemple, l'OIM et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) ont mis en œuvre le programme TOKTEN (Transfer of Knowledge through Expatriate Nationals) dans un certain nombre de pays africains, qui a permis à des membres de la diaspora hautement qualifiés et compétents de contribuer à leur pays d'origine par le biais de missions de conseil de courte durée. Dans le cadre de ce programme, le coût moyen d'un consultant TOKTEN représentait environ un quart du coût d'un expert international standard.
- ▶ **Exploiter les ressources financières de la diaspora** – Les contributions financières de la diaspora peuvent être non commerciales (transferts privés : envois directs à la famille ou envois collectifs à des groupes communautaires pour soutenir des projets de développement) ou philanthropiques pour des projets spécifiques. Il peut également s'agir d'investissements commerciaux/financiers dans des entreprises commerciales. Les diasporas peuvent jouer un rôle essentiel dans l'accélération des échanges de technologies et des investissements directs étrangers.

- ▶ **L'effet de levier des transferts de fonds ou l'accès des institutions financières aux marchés des capitaux** – Des flux de transferts de fonds importants et stables améliorent la solvabilité d'un pays et, par conséquent, celle des institutions financières. Dans de nombreux pays, les banques ont utilisé les futurs envois de fonds comme garantie pour lever des fonds obligataires sur les marchés internationaux, ce qui a favorisé les prêts commerciaux.

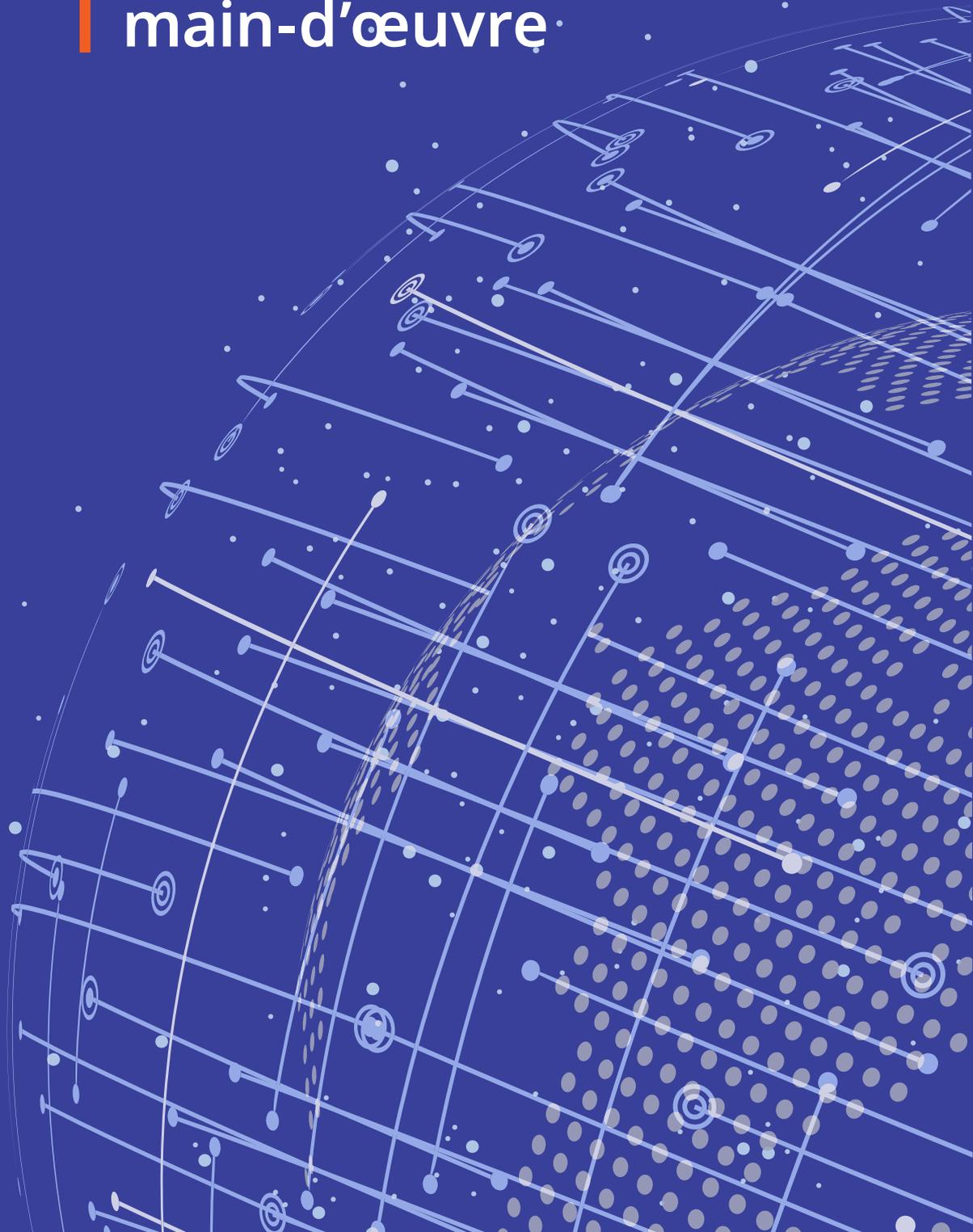
2.4.2. L'impact négatif des migrations

- ▶ **Fuite des cerveaux** – On estime que quelque 70 000 professionnels qualifiés émigrent d'Afrique chaque année, laissant le continent avec un énorme déficit de capacités humaines. En raison de la fuite des cerveaux, environ 4 milliards de dollars américains (35 % de l'aide publique au développement de l'Afrique) sont dépensés chaque année pour employer quelque 100 000 expatriés (Banque africaine de développement, 2011).
- ▶ **Déqualification des professionnels qualifiés** – Cependant, certains migrants hautement qualifiés finissent par occuper des emplois peu qualifiés à l'étranger parce qu'ils ne parviennent pas à trouver un emploi dans leur domaine d'expertise, ce qui entraîne un gaspillage des cerveaux/une déqualification (même si les salaires sont plus élevés que dans les pays d'origine).
- ▶ **Coûts de l'aide humanitaire** : Selon Amnesty International, dix pays – qui ne représentent que 2,5 % de l'économie mondiale – accueillent plus de la moitié (56 %) des réfugiés dans le monde. Ce sont donc les pays les plus pauvres qui subissent le plus l'aggravation de la crise. Des pays comme l'Éthiopie, le Kenya, l'Ouganda, la RDC et le Tchad ont dû faire face à un grand nombre de réfugiés et sont confrontés à des difficultés pour subvenir aux besoins d'une population croissante de réfugiés, notamment des problèmes liés à la sécurité, à la création d'emplois et de moyens de subsistance, à la traite des êtres humains, aux troubles civils (xénophobie) et aux pressions exercées sur l'environnement.
- ▶ **Coût de la gestion des frontières et conséquences de la migration sur la sécurité** – Parmi les externalités de la migration irrégulière figurent les menaces pour la sécurité nationale/régionale et le coût de la gestion des frontières internationales qui, dans certains cas, peut nécessiter des opérations transfrontalières conjointes de la part des autorités de sécurité compétentes des pays voisins. La poursuite de la migration irrégulière dans différents États membres de l'UA est un sujet de préoccupation pour les gouvernements africains.



3

Les normes
internationales du
travail et les normes
régionales · Cadres
sur la migration de la
main-d'œuvre



3. Les normes internationales du travail et les normes régionales Cadres sur la migration de la main-d'œuvre

3.1. Normes internationales du travail sur la migration de la main-d'œuvre

Le mandat et la vision de l'Organisation internationale du travail (OIT) sont de promouvoir le travail décent pour tous les travailleurs. Depuis sa création, l'OIT a mis en place des normes internationales du travail qui traitent de dispositions spécifiques relatives aux travailleurs migrants, ainsi que des activités d'assistance technique dans des domaines tels que les femmes migrantes, les accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre, le recrutement des travailleurs migrants et les statistiques sur la migration de main-d'œuvre. Par sa Constitution et la Déclaration de Philadelphie, l'organisation a confirmé la préoccupation constante de l'institution pour la protection des travailleurs migrants. Sauf indication contraire, tous les travailleurs migrants sont protégés par les instruments fondamentaux relatifs aux droits de l'homme, les normes internationales du travail et d'autres politiques économiques et sociales.

Les normes internationales du travail qui guident le travail de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre sont principalement composées de quatre normes internationales du travail (NIT) relatives aux travailleurs migrants, de cinq NIT spécifiques liées à la protection sociale des travailleurs migrants, de six NIT contenant des dispositions spécifiques sur les travailleurs migrants, des huit conventions fondamentales qui s'appliquent à tous les travailleurs migrants quel que soit leur statut migratoire, et des quatre conventions sur la gouvernance soulignées par la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et par son suivi.

Quatre normes internationales du travail pour les travailleurs migrants :

1. Convention sur les migrations pour l'emploi (révisée), 1949 (n° 97)

La convention exige des États membres qu'ils maintiennent, ou s'assurent qu'ils maintiennent, un service adéquat et gratuit d'aide à l'emploi des migrants, et en particulier qu'ils leur fournissent des informations exactes. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à prendre, dans la mesure où les lois et règlements nationaux le permettent, toutes les mesures appropriées contre la propagande trompeuse relative à l'émigration et à l'immigration.

2. Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (n° 143)

Tout membre qui ratifie la convention est censé déclarer et poursuivre une politique nationale visant à promouvoir et à garantir, par des méthodes adaptées aux conditions et pratiques nationales, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, de

LES 11 CONVENTIONS FONDAMENTALES

1. Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87)
2. Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98)
3. Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (et son protocole de 2014)
4. Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105)
5. Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138)
6. Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182)
7. Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100)
8. Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111)
9. Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (n° 155)
10. Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

Source : <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

sécurité sociale, de droits syndicaux et culturels et de libertés individuelles et collectives aux personnes qui, en tant que travailleurs migrants ou membres de leur famille, se trouvent légalement sur son territoire.

3. **Recommandation (révisée) sur les migrations pour l'emploi, 1949 (n° 86)**

La recommandation stipule que les Membres devraient avoir pour politique générale de développer et d'utiliser toutes les possibilités d'emploi et, à cette fin, de faciliter la répartition internationale de la main-d'œuvre et, en particulier, les mouvements de main-d'œuvre des pays qui disposent d'un excédent de main-d'œuvre vers les pays qui en sont dépourvus. Les mesures prises par chaque Membre devraient tenir dûment compte de la situation de la main-d'œuvre dans le pays et le gouvernement devrait consulter les organisations appropriées d'employeurs et de travailleurs sur toutes les questions générales concernant les migrations pour l'emploi.

4. **Recommandation sur les travailleurs migrants, 1975 (n° 151)**

La recommandation indique que les membres devraient appliquer les dispositions de la présente recommandation dans le cadre d'une politique cohérente en matière de migrations internationales pour l'emploi. Cette politique devrait être fondée sur les besoins économiques et sociaux des pays d'origine et des pays d'emploi ; elle devrait tenir compte non seulement des besoins et des ressources en main-d'œuvre à court terme, mais aussi des conséquences sociales et économiques à long terme des migrations pour les migrants ainsi que pour les communautés concernées. Les travailleurs migrants et les membres de leur famille se trouvant légalement sur le territoire d'un Membre devraient bénéficier d'une égalité effective de chances et de traitement avec les ressortissants du Membre.

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL SPÉCIFIQUES RELATIVES À LA PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

- ▶ Convention, 1982 (n° 157)
- ▶ Recommandation sur le maintien des droits en matière de sécurité sociale, 1982 (n° 167)
- ▶ Convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 (n° 121)
- ▶ Convention sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962 (n° 118)
- ▶ Sécurité sociale (normes minimales) Convention, 1952 (n° 102)
- ▶ Égalité de traitement (Accident Convention sur l'indemnisation, 1925 (n° 19)

LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL CONTENANT DES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES SUR LES TRAVAILLEURS MIGRANTS

- ▶ Recommandation sur le travail décent pour la paix et la résilience, 2017 (n° 205)
- ▶ Recommandation sur la transition de l'économie informelle à l'économie formelle, 2015 (n° 204)
- ▶ Convention sur les travailleurs domestiques, 2011 (n° 189)
- ▶ Recommandation sur les travailleurs domestiques, 2011 (n° 201)
- ▶ Convention sur les agences d'emploi privées, 1997 (n° 181)
- ▶ Recommandation sur les agences d'emploi privées, 1997 (n° 188)

3.2. Cadre régional sur les migrations de main-d'œuvre

3.2.1. Cadres politiques régionaux

Il existe trois principaux cadres politiques qui couvrent directement la question de la migration de la main-d'œuvre ou qui touchent aux domaines de la migration de la main-d'œuvre dans la région de l'Afrique australe et de l'océan Indien : le plan d'action de la SADC sur la migration de la main-d'œuvre (2020-2025), le cadre politique de la SADC en matière d'emploi et de travail (2020-2030), le protocole de la SADC sur la libre circulation des personnes et le protocole du COMESA sur la libre circulation des personnes, de la main-d'œuvre, des services, du droit d'établissement et de la résidence.

L'objectif général du **plan d'action sur la migration de la main-d'œuvre de la SADC (2020-2025)** est de renforcer la contribution de la migration de la main-d'œuvre à la coopération et à l'intégration régionales au sein de la SADC. Le résultat spécifique est d'améliorer la gestion de la migration de main-d'œuvre pour le développement socio-économique régional. Les objectifs stratégiques (OS) du Plan sont les suivants :

OBJECTIF STRATÉGIQUE 1 : Renforcer les politiques de migration de main-d'œuvre et les systèmes réglementaires pour une meilleure gouvernance de la migration de main-d'œuvre, y compris les résultats suivants

- ▶ Promotion de la ratification et de la mise en œuvre des principaux instruments mondiaux, continentaux et régionaux en matière de migration, notamment le protocole de la SADC sur l'emploi et le travail, 2014, et le protocole de la SADC sur la facilitation de la circulation des personnes, 2005.
- ▶ Les cadres politiques nationaux qui traitent de la migration de la main-d'œuvre, y compris en combinaison avec les éléments suivants d'autres domaines thématiques, adoptés et mis en œuvre dans tous les États membres de la SADC.
- ▶ Renforcement de la coopération bilatérale en matière de migration de main-d'œuvre.
- ▶ Renforcement des mécanismes institutionnels, y compris le secrétariat.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 2 : Protéger les droits des travailleurs migrants et améliorer la promotion et la sensibilisation à leur contribution au développement et à l'intégration régionale, avec les résultats ciblés suivants :

- ▶ Normes fondamentales du travail et normes relatives à la migration de la main-d'œuvre ratifiées et mises en œuvre, par le biais d'une législation et d'une pratique adaptées.
- ▶ Mise en œuvre d'initiatives de recrutement équitables et éthiques.
- ▶ Produits de connaissance sur la migration de la main-d'œuvre, y compris des rapports statistiques et des documents de recherche, produits et diffusés.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 3 : Renforcer la participation des travailleurs migrants aux processus de développement socio-économique dans les pays d'origine et de destination, ce qui englobe les résultats suivants

- ▶ Amélioration des mécanismes de transfert de fonds.
- ▶ La protection sociale des travailleurs migrants est renforcée.
- ▶ Promotion du cadre de qualification de la SADC.

Le plan d'action de la SADC sur les migrations de main-d'œuvre (2020-2025) insiste à nouveau sur l'appel lancé à tous les États membres pour qu'ils élaborent des politiques nationales globales en matière de migration de main-d'œuvre et, bien qu'aucun calendrier précis ne soit fixé, on suppose que cela doit être fait dans le cadre du plan d'action sur les migrations de main-d'œuvre et que l'année 2025 serait l'objectif à atteindre.

Le **cadre politique de la SADC en matière d'emploi et de travail (2020-2030)** a été adopté en avril 2021. La migration de main-d'œuvre est prise en compte dans l'**objectif stratégique 5** : Améliorer la gouvernance de la migration de main-d'œuvre pour une migration de main-d'œuvre sûre, ordonnée et régulière. Le cadre stratégique pour l'emploi et le travail de la SADC (2020-2030) rappelle que l'élimination rapide des obstacles à la libre circulation des biens et des services, et des personnes en général, constituera une étape clé dans le processus d'intégration régionale de la SADC et que le plan d'action de la SADC sur la migration de main-d'œuvre (2020-2025) a été adopté pour renforcer la contribution de la migration de main-d'œuvre à la coopération et à l'intégration régionales dans la région. Pour atteindre ses objectifs, il donne la priorité à ce qui suit :

- a. Promouvoir et suivre la ratification et l'intégration dans le droit national des principaux instruments mondiaux et régionaux relatifs aux migrations, y compris les conventions fondamentales de l'OIT, grâce à une législation et à des pratiques adaptées ;
- b. Élaborer des cadres politiques nationaux qui traitent de la migration de la main-d'œuvre, en tenant compte de la nécessité de tirer parti de la migration en tant que facteur de développement, ce qui nécessite une approche gouvernementale/sociétale globale pour obtenir et maximiser les avantages d'une mobilité de la main-d'œuvre bien gérée et sensible au genre ;
- c. Renforcer la coopération bilatérale et multilatérale en matière de migration de main-d'œuvre afin d'exploiter le potentiel de développement des travailleurs migrants tout au long du processus de mobilité, tout en prévenant et en atténuant les pratiques d'exploitation de la main-d'œuvre migrante, notamment par le biais d'initiatives de recrutement équitables et éthiques ;
- d. Produire et diffuser des produits de connaissance sur la migration de la main-d'œuvre, en utilisant les technologies numériques, afin d'améliorer la compréhension générale du rôle de la migration de la main-d'œuvre dans le développement, y compris les aspects de la cohésion sociale et de l'intégration/réintégration ; et



- e. Mettre en œuvre les lignes directrices de la SADC sur la transférabilité des prestations de sécurité sociale, notamment en renforçant les mécanismes de transfert de fonds en coopération avec le secteur financier et d'autres acteurs étatiques et non étatiques.

3.2.2. Progrès réalisés

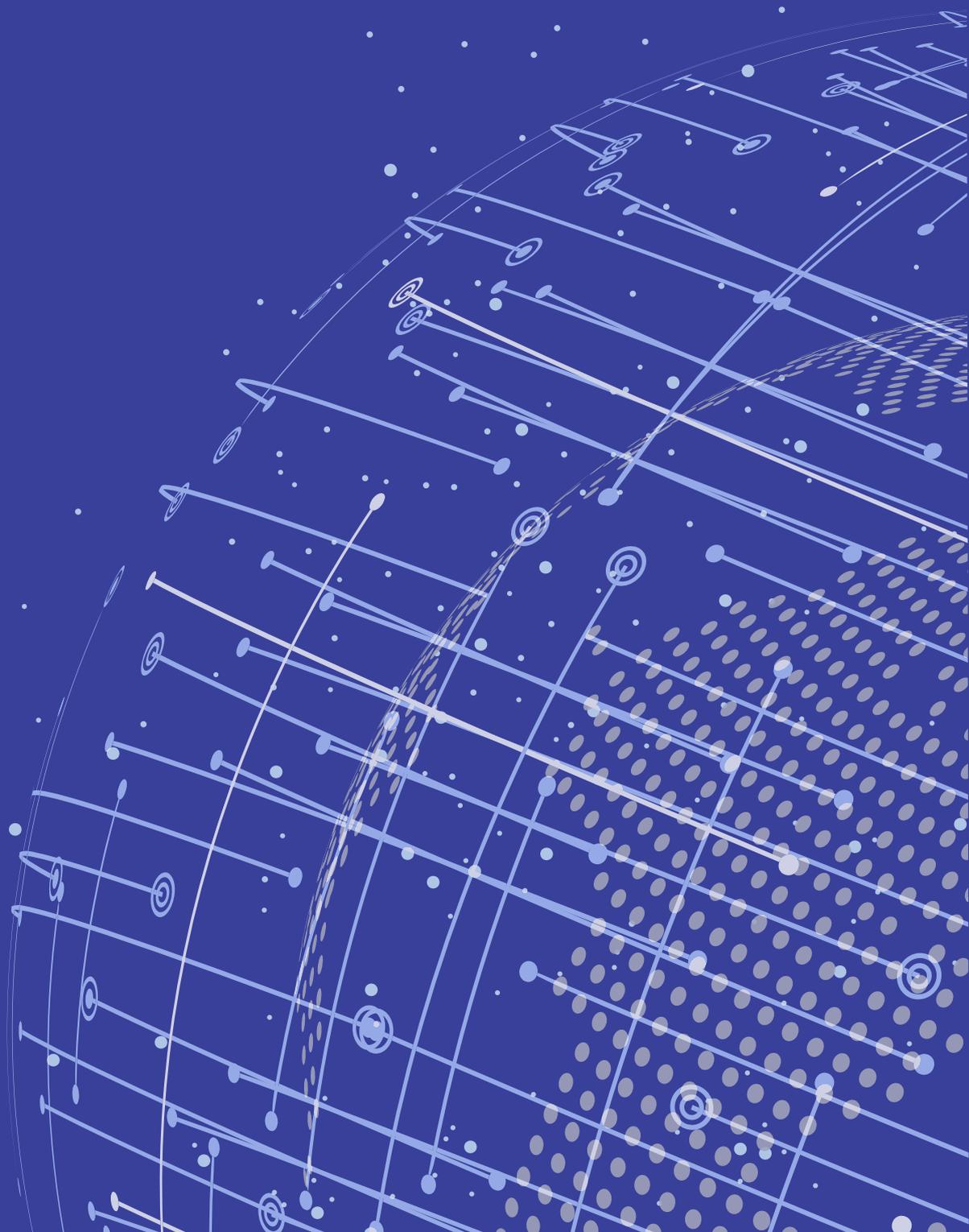
Des progrès ont été accomplis dans la promotion d'une meilleure gouvernance des migrations de main-d'œuvre, notamment au niveau de la SADC avec la formulation du cadre politique de la SADC sur les migrations de main-d'œuvre de 2014, accompagné d'un plan d'action sur les migrations de main-d'œuvre adopté par la SADC. Le cadre politique de la SADC en matière de migration de main-d'œuvre constitue un cadre et un mécanisme sous-régional important pour la coopération entre les États membres de la SADC dans l'élaboration de politiques nationales en matière de migration de main-d'œuvre et la gestion de la migration de main-d'œuvre. Le plan d'action de la SADC sur les migrations de main-d'œuvre (2016-2019) appelle tous les États membres à mettre en place une politique nationale sur les migrations de main-d'œuvre d'ici 2020. Les ministres de l'emploi de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) ont adopté un nouveau plan d'action de la SADC sur les migrations de main-d'œuvre (LMAP) pour la période 2020-2025 lors de leur réunion de mars 2020.

Le plan d'action sur les migrations de main-d'œuvre (2020-2025) insiste à nouveau sur l'appel lancé à tous les États membres pour qu'ils élaborent des politiques nationales globales en matière de migration de main-d'œuvre et, bien qu'aucun calendrier précis ne soit fixé, on suppose que cela doit être fait dans le cadre du plan d'action sur les migrations de main-d'œuvre et que l'année 2025 serait l'objectif à atteindre. En effet, le dernier LMAP appelle à 1.2.1. "Entreprendre une étude de délimitation des politiques et lois existantes en matière de migration de main-d'œuvre dans les États membres de la SADC afin d'évaluer leur compatibilité avec les efforts régionaux en matière de gouvernance migratoire"; et "1.2.3. "Développer des politiques/instruments nationaux de migration de main-d'œuvre fondés sur les droits et sensibles au genre dans au moins 10 États membres.

À ce jour, seuls quatre États membres (Lesotho, Namibie, Seychelles et Zimbabwe) disposent de politiques nationales globales en matière de migration de main-d'œuvre, tandis que les quatre autres États membres en sont à divers stades de développement : Eswatini, Malawi et Afrique du Sud. Dans le même temps, sept autres États membres de la SADC (trois francophones : Comores, République démocratique du Congo, Madagascar ; un lusophone : Mozambique ; et trois anglophones : Botswana, Tanzanie et Zambie) ont récemment exprimé leur intérêt pour l'élaboration d'une politique ou d'une stratégie en matière de migration de main-d'œuvre. Dans le cas de la Tanzanie, la demande porte sur l'élaboration d'un chapitre sur la migration de main-d'œuvre dans le cadre d'une vaste politique de l'emploi. Le Botswana a demandé l'élaboration d'une stratégie en matière de migration de main-d'œuvre. La Zambie n'a pas pris de décision définitive quant à l'élaboration d'une politique ou d'une stratégie spécifique en matière de migration de main-d'œuvre. Les quatre autres pays ont demandé l'élaboration d'une politique spécifique en matière de migration de main-d'œuvre.

4

Droits des travailleurs migrants et protection de travailleurs migrants



4. Droits des travailleurs migrants et protection de travailleurs migrants

L'absence de protection des travailleurs migrants nuit à la protection générale de tous les travailleurs. La communauté internationale a donc élaboré plusieurs instruments juridiques couvrant des domaines tels que les droits de l'homme, l'emploi et le travail, la sécurité sociale ou la traite et le trafic de personnes, dans le cadre de la migration de main-d'œuvre. La protection des travailleurs migrants et de leur famille est fermement ancrée dans la convention de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 (n° 97) ; la convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (n° 143) ; et la convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ICRMW), adoptée en 1990 par l'Assemblée générale des Nations unies.

4.1. OIT : Convention sur la migration pour l'emploi (révisée), 1949 (n° 97) ; et Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (n° 143).

Les conventions n° 97 et 143 et les recommandations qui les accompagnent couvrent l'ensemble du processus de migration de main-d'œuvre et s'attachent à fournir un cadre de coopération internationale pour régler les migrations internationales de main-d'œuvre. Elles fournissent également des orientations sur les conditions dans lesquelles la migration de main-d'œuvre devrait avoir lieu (par exemple, accords de travail bilatéraux, contrats de travail, réglementation des pratiques de recrutement, services fournis avant le départ, à l'arrivée et au retour, réglementation des conditions de reconnaissance des qualifications professionnelles, des certifications et des diplômes, identification des besoins à court et à long terme du marché du travail, etc.)

Les conventions n° 97 et 143 appellent au renforcement de la coopération internationale pour régler les migrations internationales de main-d'œuvre en fournissant un cadre non seulement entre les États membres, mais aussi entre les partenaires sociaux des pays d'origine, de transit et de destination. La ratification des conventions n° 97 et 143 contribue à améliorer la protection des droits des travailleurs migrants en garantissant que les lieux de travail respectent les normes du travail, notamment en ce qui concerne leurs conditions de travail, leur santé et leur sécurité. La ratification de ces conventions de l'OIT contribue à créer l'égalité des chances tant pour la main-d'œuvre existante que pour les nouveaux arrivants, jetant ainsi les bases d'une amélioration de la situation de tous les travailleurs.

Les conventions de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre ratifiées dans la SADC sont les suivantes :¹⁶

- ▶ **OIT : Convention sur les migrations pour l'emploi (révisée), 1949 (n° 97)** – Six pays de la SADC (Comores, Madagascar, Malawi, Maurice, Tanzanie (Zanzibar) et Zambie) ont ratifié cette convention.
- ▶ **OIT : Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (n° 143)** – Comores et Madagascar sont les deux seuls pays de la SADC à avoir ratifié cette convention.
- ▶ **OIT : Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997** – Madagascar et Zambie ont ratifié cette convention dans la région de la SADC.
- ▶ **OIT : Convention sur les travailleurs domestiques, 2011 (n° 189)** – Quatre pays de la région SADC (Maurice, Madagascar, Namibie et Afrique du Sud) ont ratifié cette convention.
- ▶ **OIT : Convention sur la violence et le harcèlement, 2019 (n° 190)** – Deux pays de la SADC (Namibie et l'Afrique du Sud) a ratifié cette convention.

4.1.1. Les grands principes de la convention 97 de l'OIT

Les grands principes énoncés dans la convention 97 de l'OIT sont les suivants :

▶ **L'égalité de traitement entre les travailleurs migrants en situation régulière et les travailleurs nationaux :**

La convention n° 97 (article 6) garantit l'égalité de traitement, sans discrimination fondée sur la nationalité, la race, la religion ou le sexe, aux migrants se trouvant légalement sur le territoire des pays de destination en ce qui concerne :

- i. les conditions de travail (rémunération, heures de travail, heures supplémentaires, congés payés, restrictions concernant le travail à domicile, âge minimum d'admission à l'emploi, apprentissage et formation, travail des femmes et travail des jeunes) ;
- ii. l'affiliation à des syndicats et la jouissance des avantages de la négociation collective ;
- iii. l'hébergement ;
- iv. la sécurité sociale ;
- v. les impôts, taxes ou cotisations sur l'emploi dus au titre de la personne employée ;
- vi. l'accès à la justice

▶ **Accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre (BLMA)**

La convention n° 97 encourage la conclusion d'accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre (BLMA) entre les États où il existe un flux considérable de travailleurs migrants. À cet égard, l'article 10 stipule que "dans les cas où le nombre de migrants se rendant du territoire d'un membre à celui d'un autre membre est suffisamment important, les autorités compétentes des territoires

¹⁶ Visitez le site web NORMLEX – Système d'information sur les normes internationales du travail pour suivre les ratifications au niveau national. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::> :

intéressés doivent, chaque fois qu'il est nécessaire ou désirable, conclure des accords en vue de régler les questions d'intérêt commun qui se posent". La recommandation n° 86 de l'OIT contient en annexe un modèle d'accord bilatéral. Les accords bilatéraux peuvent aider les pays d'origine, de transit et de destination en incluant des dispositions spécifiques pour lutter contre les pratiques abusives de recrutement des migrants, promouvoir une bonne adéquation entre les compétences et les emplois, la transférabilité des droits à la sécurité sociale, etc. Ces mesures permettraient également de réduire l'incidence de la traite des personnes et du travail forcé.

► **Recrutement équitable :**

Les conventions de l'OIT sur les travailleurs migrants contiennent des dispositions relatives à la réglementation du recrutement, la prestation de services visant à faciliter le recrutement, l'arrivée et l'emploi, et les services non réglementés le recrutement. Ils soulignent l'importance des mesures prises par les pays d'origine et d'emploi pour prévenir les pratiques abusives et frauduleuses (y compris la traite des personnes et le travail forcé) dans le recrutement pour l'emploi et le placement à l'étranger. Une réglementation efficace et une gestion transparente du recrutement des travailleurs migrants jouent un rôle important dans la suppression effective des migrations irrégulières et la réduction des migrations de main-d'œuvre dans des conditions abusives. L'objectif principal de ces dispositions est de protéger les travailleurs migrants, de faciliter le contrôle du recrutement et de supprimer le travail clandestin. Elles couvrent non seulement l'engagement direct par les employeurs ou leurs représentants, mais aussi les opérations menées par des intermédiaires, y compris les organismes de recrutement publics et privés (article 7 et annexes I et II de la convention



n° 97 et paragraphes 1(b), 1(c), 1(d), 13, 14 et 15 de la recommandation n° 86). Les conventions contribuent à fournir un cadre approprié pour la mise en œuvre des principes généraux et des directives opérationnelles de l'OIT en matière de recrutement équitable.

▶ **Contrats de travail types :**

L'article 5 de l'annexe I et l'article 6 de l'annexe II de la convention n° 97 mentionnent la nécessité de délivrer aux travailleurs migrants (avant leur départ du pays d'origine) un contrat de travail précisant les conditions de travail et de rémunération, ainsi que des informations sur les conditions de vie et de travail dans le pays de destination. Dans la mesure du possible, les informations fournies aux travailleurs migrants sur les conditions d'emploi devraient être rédigées dans leur propre langue ou dans une langue qui leur est familière. Les contrats de travail devraient régler des questions essentielles telles que les heures de travail, les périodes de repos hebdomadaire et les congés annuels.

▶ **Identification des besoins du marché du travail :**

L'article 1 (b) de l'Accord-type annexé à la Recommandation 86 mentionne également la nécessité pour les pays d'immigration de fournir aux pays d'émigration des informations appropriées mentionnant "le nombre, les catégories et les qualifications professionnelles des migrants souhaités". En outre, le paragraphe 1 de la recommandation 151 stipule que "les Membres devraient appliquer les dispositions de la présente recommandation dans le cadre d'une politique cohérente en matière de migrations internationales pour l'emploi. Cette politique devrait être fondée sur les besoins économiques et sociaux des pays d'origine et des pays d'emploi ; elle devrait tenir compte non seulement des besoins et des ressources en main-d'œuvre à court terme, mais aussi des conséquences sociales et économiques à long terme des migrations, tant pour les migrants que pour les communautés concernées.

4.1.2. Principaux principes de la convention n° 143 de l'OIT

La convention n° 143 de l'OIT vise à prévenir toutes les formes de migration irrégulière de main-d'œuvre dans des conditions abusives, y compris la migration irrégulière et l'emploi non autorisé de travailleurs migrants, ainsi que, dans sa forme la plus extrême, la traite des personnes. Les grands principes énoncés dans la convention n° 143 de l'OIT sont les suivants

- ▶ **Reconnaissance des droits fondamentaux au travail de tous les travailleurs migrants :** La convention n° 143 reconnaît la nécessité d'assurer le plein respect des droits de l'homme de tous les travailleurs migrants, y compris ceux en situation irrégulière (article 1). Il s'agit notamment des droits fondamentaux au travail énoncés dans les huit conventions fondamentales de l'OIT : le droit à la liberté d'association et à la négociation collective (conventions nos 87 et 98), l'interdiction et l'abolition du travail forcé (conventions nos 29 et 105 ainsi que le protocole de 2014 relatif à la convention n° 29 sur le travail forcé), l'élimination du travail des enfants (conventions nos 138 et 182), ainsi que le droit à l'égalité de rémunération et l'interdiction de toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession (conventions nos 100 et 111).

- ▶ **L'égalité de traitement et de chances entre les travailleurs migrants en situation régulière et les travailleurs nationaux** : La convention n° 143 (art. 10) invite également les États membres à mener une politique nationale visant à promouvoir et à garantir, par des méthodes adaptées aux conditions et pratiques nationales, aux personnes qui, en tant que travailleurs migrants ou membres de leur famille, se trouvent légalement sur son territoire, l'égalité de chances et de traitement, en ce qui concerne : (a) l'emploi et la profession ; b) la sécurité sociale ; c) les droits syndicaux et culturels ; d) les libertés individuelles et collectives.
- ▶ **Égalité de traitement entre les travailleurs migrants en situation irrégulière en ce qui concerne les droits découlant d'un emploi antérieur** : La convention n° 143 (article 9) établit également que l'égalité de traitement doit être garantie aux travailleurs migrants en situation irrégulière en ce qui concerne les droits découlant d'un emploi antérieur concernant : a) la rémunération due ; b) la sécurité sociale et les autres prestations acquises à titre de droits ; c) l'accès à la justice pour la défense de leurs droits devant une instance compétente ; et, d) les frais d'expulsion, qui ne devraient pas être à la charge des travailleurs migrants et de leur famille
- ▶ **Libre choix de l'emploi après une période de deux ans tout en assurant le droit à la mobilité géographique** : La convention n° 143 (article 14a) stipule qu'un État membre peut " subordonner le libre choix de l'emploi, tout en assurant aux travailleurs migrants le droit à la mobilité géographique, aux conditions que le travailleur migrant ait résidé légalement sur son territoire aux fins d'emploi pendant une période prescrite n'excédant pas deux ans ou, si sa législation prévoit des contrats d'une durée déterminée inférieure à deux ans, que le travailleur ait achevé son premier contrat de travail ".
- ▶ **Aborder la migration irrégulière** : La convention n° 143 est la première tentative de la communauté internationale de traiter les problèmes découlant de la migration irrégulière et de l'emploi illégal des migrants, tout en établissant l'obligation générale de respecter les droits de l'homme fondamentaux de tous les travailleurs migrants. En fait, elle vise à prévenir toutes les formes de migration irrégulière dans des conditions abusives, y compris l'emploi illégal ou non autorisé de travailleurs migrants. Elle comprend des dispositions ciblées pour traiter les problèmes découlant des flux migratoires irréguliers et de l'emploi illégal des migrants, ainsi que pour réprimer les activités des organisateurs de mouvements clandestins de migrants et de leurs complices. Les travailleurs migrants en situation irrégulière sont couverts par la partie I, qui prévoit certaines mesures de protection pour les travailleurs migrants qui ont perdu leur emploi et pour ceux qui sont en situation irrégulière (articles 1 à 9).
- ▶ **Reconnaissance des compétences** : La convention n° 143 (article. 14(b)) prévoit la reconnaissance des qualifications professionnelles comme condition préalable à la capacité des travailleurs migrants de rivaliser à armes égales avec les travailleurs nationaux sur le marché du travail, et appelle à l'élaboration de règlements concernant la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger, y compris les certificats et les diplômes. L'article 4 (Validité des documents) des Accords types annexés à la Recommandation n° 86

prévoit que les "parties détermineront les conditions à remplir pour la reconnaissance dans le territoire d'immigration de tout document délivré par l'autorité compétente du territoire d'émigration à l'égard des migrants et des membres de leur famille [ou, dans le cas des réfugiés et des personnes déplacées, par toute personne établie conformément aux termes d'un instrument international qui peut être chargée de leur protection...] concernant :(c) les qualifications professionnelles ; (d) l'enseignement général et la formation professionnelle.

4.2. Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ICRMW), 1990¹⁷

Il s'agit de la convention des Nations unies consacrée à la protection des travailleurs migrants et à la promotion de leurs droits. La Convention prévoit un large éventail de protections pour les travailleurs migrants et leurs familles dans de nombreux domaines du travail et de la vie. La Convention est un traité international complet qui se concentre sur la protection des droits des travailleurs migrants. Elle met l'accent sur le lien entre la migration et les droits de l'homme, un sujet politique qui attire de plus en plus l'attention dans le monde entier. La convention fixe des normes minimales pour les travailleurs migrants et les membres de leur famille, en mettant l'accent sur l'élimination de l'exploitation des travailleurs dans le processus de migration.

La convention définit des groupes de travailleurs migrants dans des catégories spécifiques : frontaliers, saisonniers, indépendants, marins et itinérants. Elle comprend neuf parties : champ d'application et définitions ; non-discrimination en matière de droits ; droits de l'homme de tous les migrants ; dispositions applicables à des catégories particulières de migrants ; promotion de conditions saines, équitables, dignes et légales en ce qui concerne les migrations internationales ; application de la convention ; dispositions générales ; et dispositions finales.

La convention exige des États qu'ils rendent illégal le fait que des particuliers confisquent, détruisent ou tentent de détruire les documents d'identité ou autres documents autorisant la présence des travailleurs migrants dans le pays. Elle donne aux travailleurs migrants le droit à l'assistance des consulats de leur propre pays. En matière d'emploi, tous les travailleurs migrants ont droit à un traitement non moins favorable que celui qui s'applique aux nationaux en ce qui concerne la rémunération et les conditions de travail. Tous ont le droit de s'affilier à un syndicat et d'exercer une activité syndicale, de recevoir des soins médicaux d'urgence et de transférer leurs revenus hors du pays à la fin de leur séjour. Les travailleurs migrants en situation régulière bénéficient en outre de l'égalité de traitement avec les ressortissants nationaux en ce qui concerne la protection contre le licenciement et les allocations de chômage.

17 OIT, 2021 – Manuel syndical pour promouvoir les droits des travailleurs migrants et favoriser une gouvernance équitable des migrations de main-d'œuvre

La protection des travailleurs migrants est largement élargie, notamment en ce qui concerne le respect des libertés fondamentales, l'accès à la justice pour tous les travailleurs migrants, l'accès aux soins médicaux d'urgence, les garanties en matière d'expulsion (recours suspensif, contrôle des procédures, sécurité accrue pour les migrants en situation régulière), l'accès à l'éducation pour les enfants d'étrangers en situation irrégulière, la prévention de la double imposition, les conséquences de la migration en termes de participation politique, les droits conférés aux individus en ce qui concerne les procédures de contrôle de l'application de la convention.

D'autres dispositions de la convention concernent le retour en bon ordre des travailleurs migrants, la prévention et l'élimination des mouvements irréguliers ou clandestins, et l'emploi de travailleurs migrants en situation irrégulière. Ces dispositions prévoient des sanctions à l'encontre de ceux qui organisent de tels mouvements ou emploient des personnes en situation irrégulière.

4.3. Principes directeurs de l'OIT sur l'accès des réfugiés et autres personnes déplacées de force au marché du travail (2016)¹⁸

Il est important d'offrir des possibilités de travail décent à tous, y compris aux ressortissants nationaux, aux réfugiés et aux autres personnes déplacées de force, dans les pays d'origine, les pays d'accueil et les pays tiers. Une réunion technique tripartite sur l'accès des réfugiés et autres personnes déplacées de force au marché du travail s'est tenue en 2016, au cours de laquelle les principes ont été adoptés pour guider le travail des États membres :

- ▶ **Cadres de gouvernance sur l'accès aux marchés du travail.** Les Membres devraient formuler des politiques nationales, et des plans d'action nationaux pour assurer la protection des réfugiés et autres personnes déplacées de force sur le marché du travail. Les politiques et plans d'action nationaux devraient être formulés en conformité avec les normes internationales du travail, le travail décent et les principes humanitaires, et favoriser les possibilités de travail formel et décent qui soutiennent l'autosuffisance. Les Membres devraient rendre facilement accessibles les informations relatives aux lois et réglementations applicables à l'entrepreneuriat.
- ▶ **Politiques économiques et de l'emploi pour des marchés du travail inclusifs.** Les Membres devraient formuler des stratégies de croissance macroéconomique cohérentes, y compris des politiques actives du marché du travail qui soutiennent l'investissement dans la création d'emplois décents bénéficiant à tous les travailleurs.
- ▶ **Droits du travail et égalité de chances et de traitement.** Les Membres devraient adopter ou renforcer des politiques nationales visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour tous, en particulier l'égalité entre hommes et femmes, en reconnaissant les besoins

18 https://www.ilo.org/africa/areas-of-work/labour-migration/policy-frameworks/WCMS_671737/lang--en/index.htm

spécifiques des femmes, des jeunes et des personnes handicapées, en ce qui concerne les principes et droits fondamentaux au travail, les conditions de travail, l'accès à des services publics de qualité, les salaires et le droit aux prestations de sécurité sociale pour les réfugiés et autres personnes déplacées de force, et à éduquer les réfugiés et autres personnes déplacées de force au sujet de leurs droits et protections en matière de travail.

- ▶ **Partenariat, coordination et cohérence.** Les Membres devraient promouvoir un dialogue national, bilatéral, régional et mondial sur les implications pour le marché du travail des afflux importants de réfugiés et autres personnes déplacées de force, et sur l'importance de l'accès aux moyens de subsistance et au travail décent.
- ▶ **Rapatriement volontaire et réintégration des rapatriés.** Les pays d'origine devraient réintégrer les réfugiés rapatriés dans leur marché du travail. L'OIT et ses Membres en mesure de le faire devraient fournir une assistance aux pays d'origine dans les zones de retour des réfugiés pour créer des emplois et du travail décent pour tous, ainsi que des moyens de subsistance et d'autosuffisance.
- ▶ **Voies supplémentaires pour la mobilité de la main-d'œuvre.** Les Membres devraient promouvoir la mobilité de la main-d'œuvre comme l'une des voies d'admission et de partage des responsabilités avec les pays accueillant un grand nombre de réfugiés et d'autres personnes déplacées de force, et inclure ces voies d'admission dans leurs politiques nationales.



4.4. Cadres de la SADC sur la protection des droits des travailleurs migrants

4.4.1. Le protocole de la SADC sur l'emploi et le travail

Dans le projet de protocole de la SADC sur l'emploi et le travail, les travailleurs migrants sont classés comme suit "groupes vulnérables". Les articles 3 et 13 traitent spécifiquement de la migration de main-d'œuvre.

ARTICLE 3 : OBJECTIFS GÉNÉRAUX, ÉTATS :

- (b) promouvoir l'emploi inclusif, le plein emploi et l'emploi productif, y compris l'emploi indépendant, en particulier pour les groupes vulnérables, notamment les jeunes, les femmes, les personnes handicapées et les travailleurs migrants ; et,
- (i) la mise en place d'un système de gouvernance des migrations de main-d'œuvre réactif, tenant compte de l'environnement régional. Le projet a été élaboré en tenant compte du contexte migratoire et des capacités des États parties.

ARTICLE 18 TRAVAILLEURS MIGRANTS, ÉTATS :

1. Les États parties élaborent et mettent en œuvre des politiques et une législation en matière de migration de main-d'œuvre afin d'améliorer la gouvernance et les systèmes réglementaires dans ce domaine et de préserver le bien-être et les droits des travailleurs migrants et de leur famille, y compris la jouissance des garanties fondamentales du travail prévues à l'article 4 du présent protocole.
2. Les États parties assurent l'égalité de traitement et la non-discrimination des travailleurs migrants en ce qui concerne les conditions essentielles d'emploi prévues à l'article 11 du présent protocole et toutes autres conditions d'emploi prévues par la législation nationale.
3. Les États parties veillent à ce que les politiques et la législation relatives aux migrations de main-d'œuvre : a) favorisent des migrations de main-d'œuvre sûres, ordonnées et régulières ; b) contribuent à la lutte contre le trafic illicite et la traite des personnes ; c) favorisent des processus de recrutement équitables et éthiques ; d) veillent à ce que le statut des travailleurs migrants dans un État partie ne les prive pas de mécanismes de recours pour accéder aux droits et avantages acquis ; et e) favorisent l'utilisation de canaux formels pour le transfert de fonds par les travailleurs migrants.
4. Les États parties coopèrent en matière de migration de main-d'œuvre, y compris par le biais d'accords multilatéraux ou bilatéraux et des mesures unilatérales, afin de maximiser le potentiel de développement de la migration de la main-d'œuvre.
5. Aucune disposition du présent article ne peut être interprétée comme établissant les droits d'entrée, de résidence ou d'établissement sur le territoire d'un État partie.

4.4.2. Lignes directrices de la SADC sur la transférabilité des prestations de sécurité sociale

Les ministres de l'emploi et du travail et les partenaires sociaux de la SADC ont adopté en mars 2020 les lignes directrices de la SADC sur la portabilité des prestations de sécurité sociale. Les lignes directrices de la SADC visent à soutenir la création d'un système favorable dans toute la région de la SADC qui permet aux travailleurs d'accumuler et d'accéder aux prestations de sécurité sociale, quel que soit le pays où ils se trouvent. Les institutions responsables de la sécurité sociale dans la région de la SADC ont la responsabilité première de mettre en œuvre les lignes directrices par le biais de mesures politiques appropriées.

Les lignes directrices sont fondées sur le principe de la non-discrimination et de l'égalité de traitement entre les ressortissants et les non-ressortissants. Ainsi, les États membres garantissent aux travailleurs migrants et à leurs survivants les mêmes droits et prestations de sécurité sociale que ceux accordés aux citoyens. Les lignes directrices s'inspirent également des conventions de l'OIT, en particulier : Convention sur la sécurité sociale (norme minimum), 1952 (n° 102) ; Convention sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962 (n° 118) ; et Convention sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982 (n° 157).

Les lignes directrices s'appliquent à tous les travailleurs ressortissants d'un État membre de la SADC, ainsi qu'aux membres de leur famille et à leurs survivants. Elles s'appliquent aux migrants en situation irrégulière ainsi qu'aux travailleurs du secteur informel. Les lignes directrices s'appliquent aux neuf branches principales de la sécurité sociale :

a) Prestations de retraite ; b) Prestations de chômage ; c) Prestations de survivants ; d) Prestations d'accident du travail et de maladie professionnelle ; e) Assurance maladie ; f) Prestations de maternité ; g) Invalidité ; h) Prestations de maladie ; i) Prestations familiales.

Les lignes directrices ne concernent que les prestations que les États membres assurent en vertu de leur législation. Pour que les lignes directrices deviennent effectives, les pays doivent signer des accords bilatéraux/multilatéraux. Pour améliorer la sécurité sociale des travailleurs migrants et de leurs familles dans la région de la SADC, le secrétariat de la SADC et ses 16 États membres travaillent avec des partenaires, notamment l'OIT, pour mieux faire connaître les lignes directrices et soutenir leur mise en œuvre. Cinq pays de la SADC (Eswatini, Lesotho, Malawi, Afrique du Sud et Zimbabwe) ont décidé de mettre à l'essai les lignes directrices de la SADC sur la transférabilité des prestations de sécurité sociale en mars 2020. D'autres États membres de la SADC ont récemment manifesté leur intérêt pour ce projet pilote : Le Botswana, les Comores, la RDC, Maurice, Madagascar et les Seychelles.

4.4.3. Cadre de qualifications de la SADC (SADCQF)

Les migrants sont confrontés à des défis importants en matière de reconnaissance des qualifications, des diplômes et des compétences par le biais des systèmes de reconnaissance de l'apprentissage

antérieur (RPL) et des cadres de compétences professionnelles, ainsi que par le biais des cadres de qualifications nationaux et sous-régionaux. Le cadre de qualifications de la SADC (SADCQF) est un cadre de qualifications régional complet pour l'enseignement scolaire, l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) et l'enseignement supérieur. Il a été établi en 2011 par les ministres de l'éducation de la SADC. Son objectif est de faciliter la circulation des apprenants et des travailleurs dans la région de la SADC et au niveau international. Le CQR de la SADC est un CQR à 10 niveaux étayé par des résultats d'apprentissage et des principes d'assurance qualité (AQ), qui servira de référence régionale pour les qualifications et les mécanismes d'AQ au sein de la SADC. Les États membres ont accepté d'aligner leurs qualifications et leurs mécanismes d'AQ sur le CQSADC.

L'objectif est que, dans la région de la SADC, tous les nouveaux certificats de qualification, diplômes et autres titres de qualification délivrés par les autorités compétentes mentionnent le niveau correspondant du CEC SADC. L'alignement permettra cette reconnaissance des acquis au niveau régional. La transparence et l'information sur les qualifications et l'AQ des États membres alignés qui en résulteront contribueront à renforcer la confiance mutuelle dans et entre les pays de la SADC. L'alignement régional permettra également aux institutions et aux individus de comparer leurs niveaux d'apprentissage et de compétence, et réduira la duplication inutile de l'apprentissage et des efforts lors des déplacements dans la SADC à des fins d'études ou de travail.

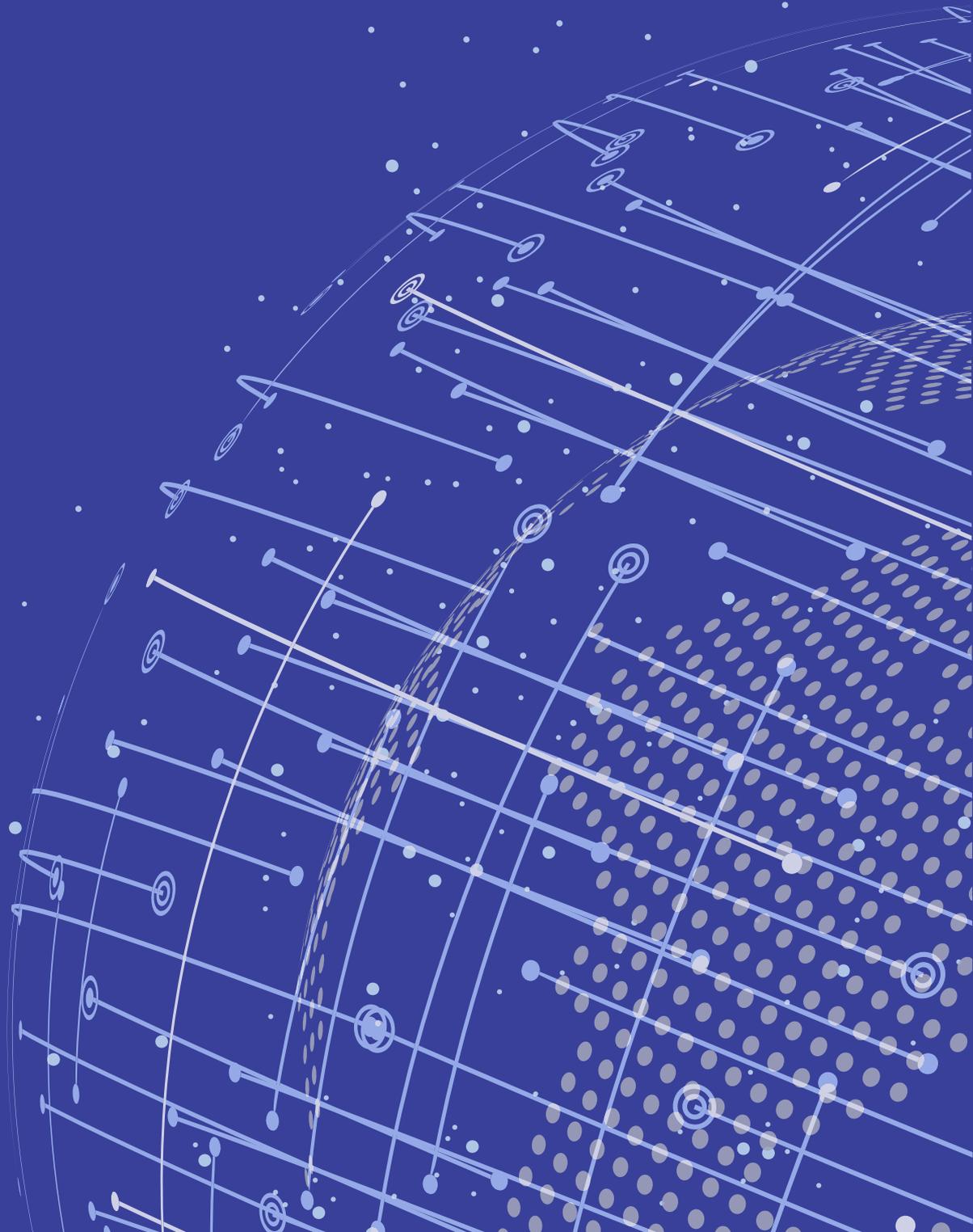
Pour donner effet à cette décision des ministres, un comité technique de certification et d'accréditation (TCCA) a été chargé de superviser la mise en œuvre du CQF de la SADC. Le TCCA est un groupe d'experts des États membres de la SADC et est soutenu par le secrétariat de la SADC. Afin de fournir un soutien et d'assurer la coordination centrale de la mise en œuvre, un comité exécutif de l'ACCT a été créé, sur la base des principes de la troïka de la SADC. Afin d'assurer la durabilité du cadre de référence de la SADC, des mécanismes de financement d'une unité de mise en œuvre du cadre de référence de la SADC ont été mis au point.

Dans l'intervalle, les États membres se portent volontaires pour soutenir le secrétariat de la SADC dans ses efforts de mise en œuvre.

Le CQSADC joue un rôle clé dans la définition du point de référence régional pour la comparaison des qualifications obtenues dans la SADC. Actuellement, le CQSADC n'est qu'un cadre de référence, avec la perspective d'évoluer ultérieurement vers un cadre dans lequel les certifications seront enregistrées. Huit pays de la SADC pilotent l'alignement de leurs cadres nationaux de certification (CNC) ou de leurs systèmes nationaux de certification (SNC) sur le CQS de la SADC. Les pays pilotes sont le Botswana, l'Eswatini, le Lesotho, l'île Maurice, la Namibie, les Seychelles, l'Afrique du Sud et la Zambie. L'Afrique du Sud a commencé à mettre en œuvre un système numérique d'accréditation électronique et le certificat électronique de la SADC est expérimenté dans quatre pays de la région de la SADC (Botswana, Namibie, Afrique du Sud et Zambie) dans le cadre du plan de mise en œuvre du CQS de la SADC, sous la forme d'un "groupe de vérification".

5

The Les conditions de vie et de travail des travailleurs migrants



5. Les conditions de vie et de travail des travailleurs migrants

Le travail des migrants a été caractérisé comme étant mal rémunéré et précaire, les travailleurs faisant état d'une plus grande insécurité de l'emploi et de droits limités. Les travailleurs migrants sont confrontés à la discrimination et aux brimades par rapport aux travailleurs locaux, ce qui a des conséquences étendues, notamment une insatisfaction et une frustration professionnelles accrues, rendant les travailleurs vulnérables au stress lié au travail. Voici quelques exemples des conditions de travail et de vie difficiles des travailleurs migrants.

5.1. Conditions de travail des travailleurs migrants

- ▶ **Les trois (3) emplois D** : Les travailleurs migrants exercent souvent les emplois "3 D" : difficiles, dangereux et dégradants. La plupart des travailleurs migrants sont employés dans des secteurs réputés pour leur taux élevé d'accidents mortels, de blessures et de maladies. Ces secteurs comprennent généralement l'agriculture, l'exploitation minière, la construction, le nettoyage et l'entretien, les services d'hôtellerie et de restauration, l'assemblage et la fabrication à forte intensité de main-d'œuvre, ainsi que l'industrie du sexe.
- ▶ **Le temps de travail** : Les travailleurs migrants déclarent plus souvent avoir de longues heures de travail, travailler le soir ou la nuit, faire du travail posté ou travailler le week-end, et ces travailleurs sont plus souvent impliqués dans des accidents du travail. Ils travaillent sept jours sur sept, sans horaires de travail réguliers ni périodes de repos. Certains travailleurs migrants sont exposés à des tâches multiples et sont toujours censés atteindre leurs objectifs. Pour les travailleurs domestiques, le fait de vivre avec leur employeur tend à brouiller le temps de travail et le temps libre.
- ▶ **Salaires** : Les salaires des travailleurs migrants dans leur ensemble sont plus bas, instables et irréguliers que ceux des travailleurs nationaux, ce qui peut s'expliquer en partie par les différents niveaux de compétences des migrants, mais les pratiques discriminatoires jouent un rôle. Il existe également des disparités salariales entre les groupes de migrants et, en général, les femmes migrantes sont moins bien loties. Les travailleurs migrants sont victimes d'un vol de salaire, c'est-à-dire du refus de l'employeur de leur verser le salaire ou



les avantages sociaux qui leur reviennent de droit. Le vol de salaire est pratiqué par divers moyens, notamment le non-paiement des heures supplémentaires, la violation du salaire minimum, la classification erronée des employés, les déductions illégales de salaire, le travail en dehors des heures de travail et le fait de ne pas être payé du tout. Les employeurs ont recours au vol de salaire pour maintenir les travailleurs migrants à leur charge, car ils doivent continuer à travailler en attendant de recevoir leur salaire.

- ▶ **Sécurité et santé au travail** : La sécurité et la santé au travail est une question importante pour les travailleurs migrants pour plusieurs raisons, notamment : (i) les travailleurs migrants ont tendance à être employés dans des secteurs à haut risque ; (ii) les barrières linguistiques et culturelles nécessitent des approches spécifiques en matière de communication, d'instructions et de formation sur la sécurité et la santé au travail ; (iii) beaucoup de ces travailleurs travaillent trop et/ou souffrent d'un mauvais état de santé général et sont donc particulièrement exposés aux accidents du travail et aux maladies liées au travail ; et, (iv) beaucoup de travailleurs migrants sont obligés de vivre dans des logements de fortune, des bidonvilles et des logements insalubres. Cela peut conduire à un mauvais état de santé général, ce qui rend les travailleurs migrants plus vulnérables aux maladies professionnelles. Les travailleurs migrants étant considérés comme des travailleurs temporaires, les employeurs n'investissent pas forcément dans leur formation.
- ▶ **Violence et harcèlement** : Les abus sur le lieu de travail prennent des formes multiples, allant de la violence physique pure et simple ou du harcèlement à ce que l'on a appelé la négligence bénigne lorsque les responsables ne mettent pas en œuvre ou ne font pas respecter les mesures de sécurité. L'absence réelle ou perçue de protection juridique des travailleurs migrants les expose souvent à des abus sur le lieu de travail. La menace de violence physique et l'exposition à la violence verbale ont contribué à ce que les travailleurs acceptent de travailler plus longtemps ou dans des conditions dangereuses. Des cas d'abus physiques, mentaux et sexuels ont été signalés dans de nombreux domaines employant des travailleurs migrants. Les abus subis dans l'environnement de travail ont des conséquences négatives sur la santé mentale, notamment l'instabilité de l'humeur et la dépression. Les travailleurs migrants sont également plus susceptibles d'être exposés à des risques psychosociaux au travail en raison d'un manque de soutien social et familial dans le pays d'accueil.
- ▶ **Accès limité aux prestations sociales** : Les travailleurs migrants sont généralement recrutés pour des contrats à court terme et payés comptant. Ils figurent à peine dans les registres du travail et n'ont qu'un accès limité à la protection sociale. Les employeurs se dérobent à leurs obligations de fournir des prestations telles que les congés payés ou les indemnités de maladie, les cotisations d'assurance sociale, les prestations de maternité, etc. Cela signifie que les employeurs obtiennent plus de valeur de ces travailleurs à moindre coût. Les normes de travail s'en trouvent abaissées pour tout le monde.
- ▶ **Discrimination** : Les travailleurs migrants accumulent de "multiples couches de discrimination", fondées non seulement sur le statut migratoire, mais aussi sur la nationalité, l'appartenance

ethnique et le sexe, qui contribuent à leur marginalisation et à leur exclusion de l'économie formelle. Les travailleurs migrants sont souvent ceux qui sont embauchés parce qu'ils peuvent faire l'objet d'une discrimination par rapport aux travailleurs locaux. Nombre d'entre eux sont moins bien payés que les travailleurs locaux pour le même travail, et bénéficient d'avantages bien moindres, par exemple une indemnité de licenciement. Les travailleurs migrants sont souvent victimes d'une inégalité de traitement et d'opportunités, ainsi que de comportements discriminatoires, et ce sont les principales raisons pour lesquelles les travailleurs migrants et les minorités ethniques sont confrontés à des obstacles plus importants

que la population majoritaire. Les travailleurs migrants sont régulièrement victimes de diverses formes de discrimination, notamment en matière d'accès à l'emploi et d'inégalité de traitement sur le lieu de travail, pratiques qui ne sont pas conformes aux instruments internationaux relatifs aux travailleurs migrants.

Dans de nombreuses sociétés, la xénophobie et le racisme à l'égard des travailleurs migrants sont en augmentation. Les travailleurs locaux ont tendance à dire "ils sont venus prendre nos emplois".

- ▶ **Vulnérabilité en période de crise économique** : La vulnérabilité des migrants en tant que travailleurs de l'économie informelle s'accroît en période de crise. Des conditions de travail précaires, combinées à un manque d'accès aux filets de sécurité sociale et à une concentration dans les secteurs les plus sensibles aux fluctuations du cycle économique, rend les travailleurs migrants particulièrement vulnérables. En temps de crise également, le sentiment que les migrants sont en concurrence avec les travailleurs locaux augmente, ce qui peut renforcer la xénophobie et conduire à une augmentation des mesures discriminatoires en matière d'emploi, des expulsions massives et de la violence à l'encontre des migrants.
- ▶ **Racisme et xénophobie** : Dans de nombreuses sociétés, la xénophobie et le racisme à l'égard des travailleurs migrants sont en augmentation. Les travailleurs locaux ont tendance à dire "ils sont venus prendre nos emplois", même si le travail effectué par les migrants contribue souvent au bien-être économique du pays, en augmentant le nombre d'emplois disponibles. Il convient également de noter que les groupes chauvins extrêmes qui soulèvent la question des travailleurs migrants ne sont jamais les amis du syndicalisme. Ils cherchent à diviser les travailleurs sur la base de la race, de la religion ou de la nationalité. Les syndicalistes savent que la division est fatale à notre cause. Ces mêmes partis sont toujours favorables à la réduction du pouvoir des syndicats. Le mouvement syndical joue un rôle de premier plan dans la lutte contre le racisme et la xénophobie.
- ▶ **Formation et progression de carrière** : Les travailleurs migrants sont non seulement cantonnés dans des emplois mal rémunérés, mais ils ont également peu de chances d'en sortir. Malheureusement, les possibilités pour les travailleurs migrants d'accéder à des cours ou à des formations de développement de carrière sont limitées. Dans certains pays, la mobilité professionnelle ascendante dépend fortement de variables telles que le sexe, l'origine

ethnique et les compétences linguistiques. On ne sait toutefois pas si et dans quelle mesure les exigences linguistiques servent d'excuse utile pour dissimuler les préjugés à l'égard des minorités ethniques. Dans certains pays, les possibilités de formation et de perfectionnement pour les migrants sont pratiquement inexistantes, car les programmes d'enseignement ne sont proposés que dans la langue locale, sans aucune traduction.

5.2. Conditions de vie des travailleurs migrants

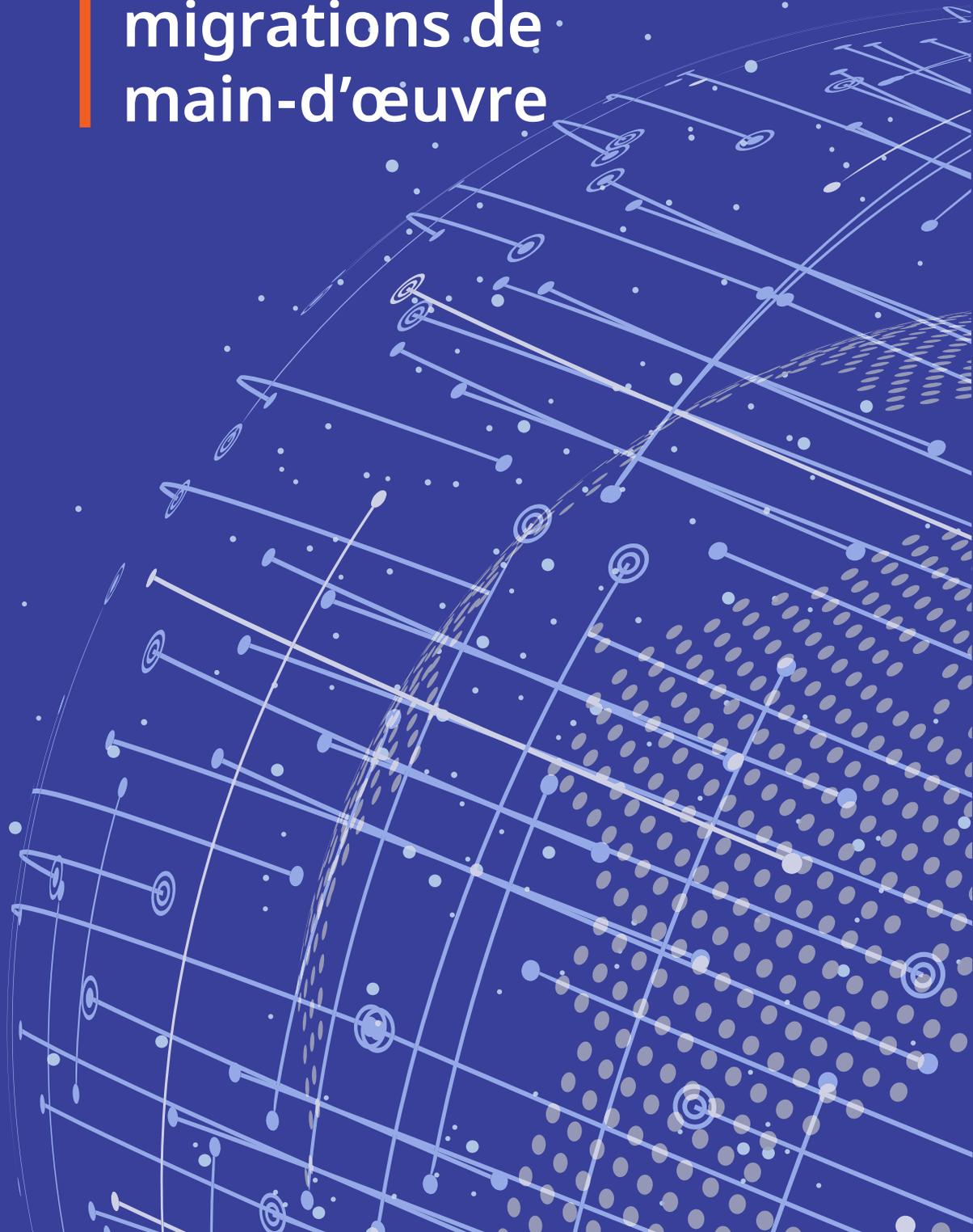
- ▶ **Agents d'emploi sans scrupules et servitude pour dettes :** Le recrutement international de travailleurs est de plus en plus entre les mains d'agences de recrutement privées payantes qui jouent un rôle crucial en facilitant la migration pour l'emploi. Malheureusement, elles sont également responsables d'un certain nombre de pratiques contraires à l'éthique qui favorisent les migrations irrégulières et causent d'immenses difficultés aux travailleurs migrants actuels et potentiels. Un problème grave auquel sont confrontés de nombreux travailleurs migrants est qu'ils sont embauchés par l'intermédiaire d'agents d'emploi. Cela peut avoir pour conséquence d'endetter lourdement les travailleurs migrants pour qu'ils continuent à travailler ; ils n'ont pas d'argent pour rentrer chez eux, d'où la servitude pour dettes. Les migrants doivent souvent emprunter l'argent nécessaire à ces frais initiaux auprès de prêteurs à un taux d'intérêt élevé, et cette dette pèse sur eux et sur leur famille.
- ▶ **Le logement :** De nombreux travailleurs migrants doivent vivre dans des conditions extrêmement précaires : dans de vieux bâtiments décrépis, des cabanes, des caravanes en panne, etc. Dans les immeubles, les pièces sont souvent surpeuplées et il n'y a pas d'intimité. La surpopulation accroît également la vulnérabilité des femmes et des enfants aux abus sexuels et réduit leur sécurité. Les conditions de logement médiocres sont un problème courant auquel sont confrontés les travailleurs migrants. Non seulement de nombreux travailleurs vivent dans des conditions de promiscuité et d'insalubrité, mais ils n'ont souvent pas accès aux services publics de base, vivent dans des zones isolées, loin de services importants tels que les cliniques, les épiceries et les transports publics, et dans de nombreux cas, doivent payer des loyers exorbitants.
- ▶ **Isolement, solitude due à la limitation des déplacements :** La solitude est une expérience subjective désagréable qui résulte de l'absence de relations sociales satisfaisantes en quantité ou en qualité. En raison de leur statut d'isolés sociaux, de leur séparation d'avec des familles et des amis éloignés et de la taille réduite de leur réseau social, les travailleurs migrants risquent davantage de se sentir seuls et isolés. Le sentiment de solitude constitue non seulement une menace pour la santé mentale, comme la dépression et les troubles cognitifs, mais aussi pour la santé physique, comme l'indique l'augmentation du risque de mortalité.
- ▶ **Confiscation du passeport :** Bien que la confiscation du passeport soit considérée comme une pratique illégale dans de nombreux pays. Elle persiste et sous-tend de nombreuses formes de manipulation ou d'exploitation que de nombreux travailleurs migrants supporteraient pour

conserver leur emploi.¹⁹ Les employeurs ont donné diverses explications à cette pratique, notamment en suggérant que leurs travailleurs préféreraient que les employeurs conservent les documents pour les mettre en sécurité, mais que l'objectif de la conservation des passeports était de s'assurer que les travailleurs ne partaient pas. Certains pays de destination ont adopté des lois rétrogrades qui permettent aux employeurs de détenir légalement les passeports des travailleurs. Dans certains cas, comme les employeurs paient généralement le renouvellement des permis de travail de leurs employés et récupèrent ensuite ce coût par des déductions mensuelles, ils peuvent exiger de l'argent des travailleurs avant de leur remettre leur passeport, soit en remboursement de ces coûts, soit en guise de garantie que les travailleurs resteront à leur poste.

¹⁹ Cela va à l'encontre des principes généraux et des lignes directrices opérationnelles, ainsi que de la définition des frais de recrutement et des coûts connexes en matière de recrutement équitable.

6

Égalité des sexes et autonomisation des femmes dans le domaine de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre



6. Égalité des sexes et autonomisation des femmes dans le domaine de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre

La nécessité d'un engagement proactif des travailleuses migrantes dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et la révision des politiques et procédures de migration de main-d'œuvre a été notée comme une stratégie efficace pour garantir que les politiques et les systèmes qui facilitent la migration sont fondés sur les droits et inclusifs. Étant donné que près de la moitié des travailleurs migrants de la région de la SADC sont des femmes, les politiques de migration de main-d'œuvre devraient être sensibles à la dimension de genre et fondées sur des données probantes. En tant que telles, les politiques de migration de main-d'œuvre devraient être cohérentes avec les politiques d'emploi, de protection sociale et de compétences, et devraient être intégrées dans les politiques de développement avec une implication significative des institutions du marché du travail dans leur mise en œuvre.

6.1. Défis rencontrés par les travailleuses migrantes

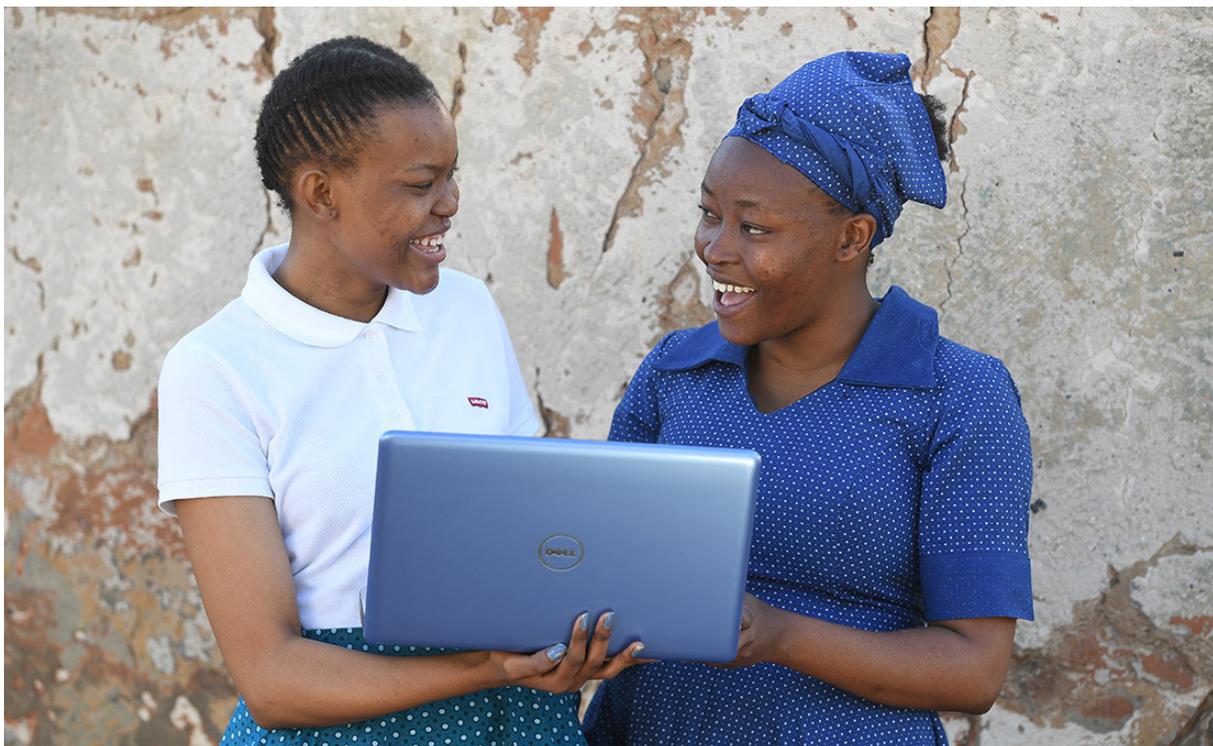
Pour de nombreuses femmes, comme pour les hommes, la migration peut représenter une expérience positive. Les femmes migrantes sont souvent confrontées à des désavantages et à une vulnérabilité spécifiques à leur sexe dans le cadre du processus de migration et de leur emploi. Mais les femmes migrantes sont souvent confrontées à des désavantages et à une vulnérabilité spécifiques à leur sexe dans le processus de migration et dans leur emploi. Les travailleuses, en particulier les jeunes migrantes, se retrouvent souvent dans des situations de double, voire de triple discrimination, de désavantage, de marginalisation et de vulnérabilité (y compris la violence et le harcèlement ainsi que le travail forcé). Les multiples couches de discrimination et de vulnérabilité peuvent prendre la forme de :

Les femmes migrantes sont souvent confrontées à des désavantages et à une vulnérabilité propres à leur sexe dans le cadre du processus de migration et de leur emploi.

- ▶ **Être une femme par rapport à un homme** : À chaque étape de leur expérience migratoire, les travailleuses migrantes sont généralement plus exposées aux violations des droits de l'homme que leurs homologues masculins, car elles n'ont pas accès aux ressources et à la prise de décision et n'en ont pas le contrôle. Par exemple, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de ne pas avoir accès à des informations réalistes et précises concernant le recrutement et le processus de migration, ainsi que les coûts et avantages économiques et sociaux d'un emploi à l'étranger, et sont donc beaucoup plus exposées au risque d'être trompées par des agents de recrutement et des trafiquants sans scrupules. Les rôles stéréotypés des hommes et des femmes dans le monde du travail conduisent à

la concentration des migrants féminins et masculins dans des secteurs ou des professions différents, ce qui entraîne des risques et des vulnérabilités spécifiques et différents. Les femmes sont généralement concentrées dans des emplois féminisés mal rémunérés qui ne sont pas ou seulement partiellement couverts par le droit du travail et les dispositions en matière de protection sociale. Le travail domestique et les soins sont effectués dans la sphère privée du foyer où les abus et les mauvaises pratiques de travail sont moins visibles et où le soutien des pairs est largement inexistant. Les hommes sont souvent concentrés dans des professions très dangereuses telles que la construction ou la pêche, où leurs vulnérabilités sont souvent méconnues et non prises en compte.

- ▶ **Le fait d'être des étrangers par rapport aux nationaux :** L'une des principales sources de vulnérabilité des travailleuses migrantes réside dans le fait que leur emploi est souvent dépourvu de protection du travail et de protection sociale. En outre, les femmes – en raison de la discrimination sexuelle dans l'accès à l'information, à l'éducation et aux réseaux de soutien – sont moins susceptibles que les hommes de connaître les lois et règlements du pays de destination et ne disposent pas de moyens efficaces pour demander réparation en cas de violation de leurs droits. Comme leurs homologues masculins, les femmes migrantes doivent souvent faire face à des conditions de vie et de travail difficiles, à des risques sanitaires accrus, à un manque d'accès aux services sociaux et à diverses formes d'abus, mais leur situation de désavantage relatif dans les sociétés d'origine et de destination exacerbe leur exposition aux abus. Avec la montée de la xénophobie et de la discrimination à l'encontre des travailleurs migrants, surtout en période d'instabilité et de crise économique, les femmes migrantes tendent à être plus vulnérables que les hommes ;



- ▶ **Le fait d'être dépendant par rapport aux migrants autonomes** : La forte dépendance à l'égard d'un employeur spécifique est une source de vulnérabilité pour les migrants, en particulier pour les femmes, car leur statut de dépendance peut être utilisé par l'employeur ou par des collègues de travail, non seulement pour des mauvais traitements en général, mais aussi pour du harcèlement sexuel. Les travailleurs migrants ne sont parfois pas autorisés à changer d'employeur ou doivent faire parrainer leur visa par un ressortissant national. La règle de l'employeur unique et le système de parrainage des visas ("kafala") tendent à placer les migrants presque entièrement sous le contrôle de l'employeur/du parrain, ce qui peut s'avérer particulièrement difficile pour les femmes en raison de leur position de pouvoir relativement plus faible. La situation spécifique des travailleurs domestiques porte cette situation de dépendance à son extrême, car les travailleurs partagent avec l'employeur l'espace de travail et de vie, les ménages échappent généralement au mandat de l'inspection du travail et la frontière entre les relations personnelles et les relations d'emploi tend à devenir très floue. Certains employeurs favorisent la dépendance d'un travailleur en l'isolant, en lui confisquant son passeport, ses papiers de travail ou de résidence, en limitant ses contacts avec le monde extérieur ou en lui faisant craindre que toute plainte n'entraîne la perte de son emploi et/ou son expulsion. Enfin, les femmes peuvent être confrontées à des obstacles spécifiques lorsque leur statut migratoire est lié au consentement d'un membre masculin de la famille qui "signe" leur migration (et limite ainsi leur pouvoir de décision) ou lorsqu'elles émigrent en tant que membres de la famille accompagnants et dépendent de leur conjoint/père pour le renouvellement de leur permis de séjour/travail ;
- ▶ **Être des migrants sans papiers ou en situation irrégulière** : Les migrants peuvent entrer dans un pays de manière irrégulière ou tomber dans l'irrégularité parce qu'ils ne remplissent pas les conditions requises à destination, par exemple s'ils perdent leur emploi régulier. Dans certains cas, les politiques restrictives introduites par les pays d'origine en matière de mobilité (par exemple, les limites d'âge, le consentement du conjoint, voire le test de grossesse avant le départ) ne laissent aux femmes aucune voie de migration légale, ou une voie limitée, et peuvent pousser nombre d'entre elles à emprunter des voies irrégulières, avec un risque plus élevé d'abus. Dans certains cas, la législation nationale du pays de destination criminalise les migrants qui quittent leur emploi, les obligeant ainsi à rester dans des lieux de travail où ils sont exploités. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être sans papiers ou en situation irrégulière. Celles qui sont en situation irrégulière dans le pays de destination n'ont aucun recours à la loi en cas de violation de leurs droits. Elles sont également trop effrayées pour se plaindre ou même pour s'adresser aux autorités afin d'obtenir une quelconque assistance officielle.

6.2. Mise en œuvre de politiques tenant compte de la dimension de genre dans la gouvernance des migrations de main-d'œuvre

Les principaux éléments des politiques de migration de main-d'œuvre tenant compte de la dimension de genre sont que les travailleurs migrants, hommes et femmes, devraient jouir de droits respectant les principes d'égalité des sexes et de non-discrimination. Ces principes ne signifient pas nécessairement l'égalité de traitement dans tous les cas. La promotion de l'égalité des sexes dans les politiques de migration de main-d'œuvre peut inclure des dispositions spéciales spécifiques au genre (par exemple, un traitement préférentiel ou une action positive pour compenser une discrimination de longue durée, en particulier celle subie par les travailleuses migrantes non seulement vis-à-vis des travailleurs migrants masculins, mais aussi entre eux et les travailleurs nationaux féminins et masculins).

Les politiques de migration de main-d'œuvre sensibles au genre devraient inclure des mesures spécifiques pour lutter contre l'exploitation, les abus et la discrimination des travailleurs migrants, hommes et femmes, sur le marché du travail et sur le lieu de travail. Elles devraient prendre en compte les différences entre les rôles socioculturels, les besoins, les opportunités, les contraintes et les vulnérabilités des femmes et des hommes et garantir que les droits de l'homme, y compris les droits du travail, sont exercés sur un pied d'égalité par les travailleurs migrants des deux sexes, et que la législation, les politiques et les programmes en matière de migration favorisent l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, en vue d'éliminer toute discrimination fondée sur le sexe.

Après avoir établi des cadres politiques fondés sur les droits, sensibles à la dimension de genre et reposant sur des données probantes, il est nécessaire de mettre en place des systèmes garantissant leur mise en œuvre, notamment par le biais de ressources financières suffisantes, d'une formation et d'un soutien technique.

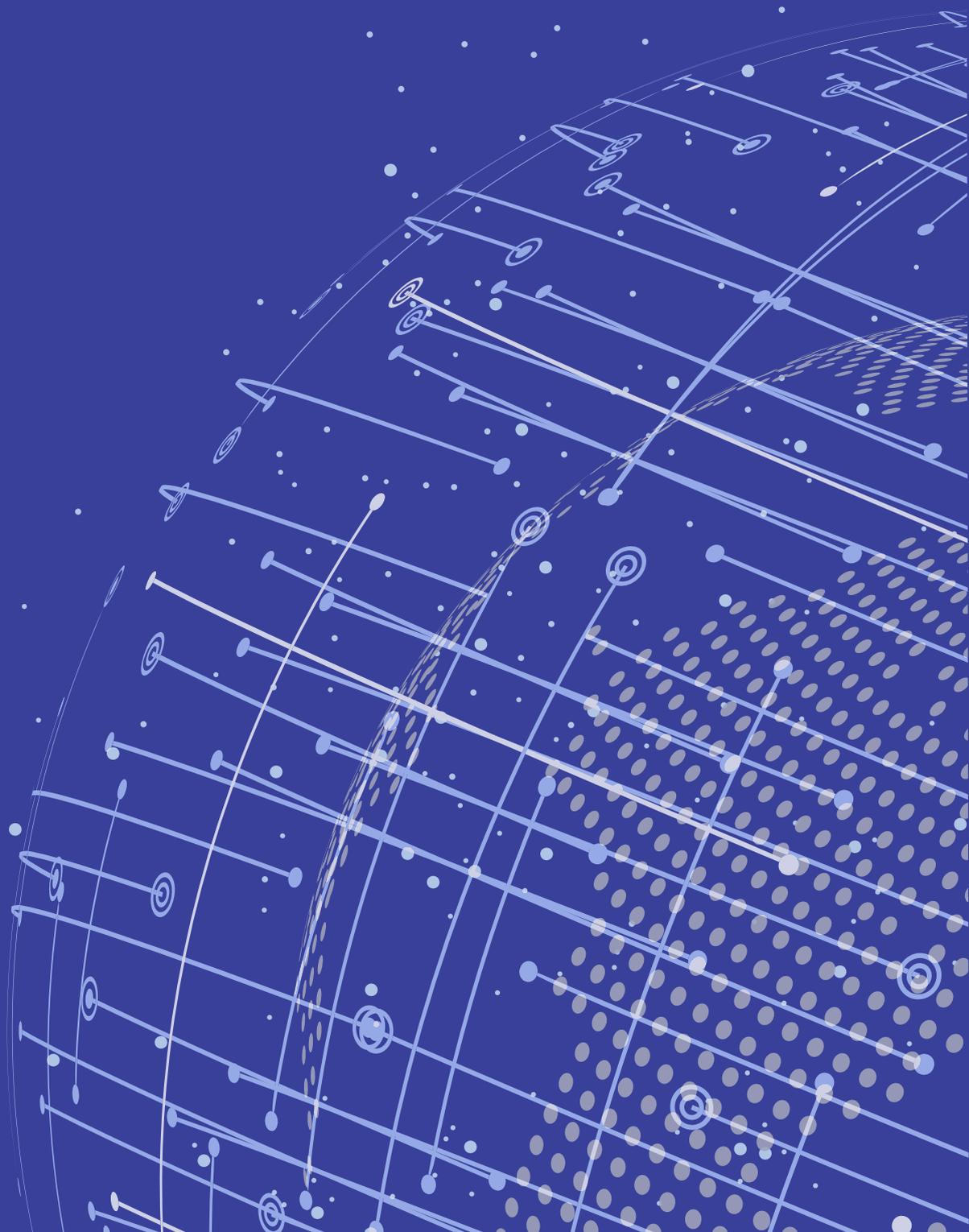
- ▶ **Une responsabilité accrue et partagée dans la protection des droits des travailleuses migrantes.** Si les politiques de migration de main-d'œuvre traitent du recrutement et de l'orientation avant le départ en tenant compte de la dimension de genre, les ministères chargés de la mise en œuvre des politiques de migration de main-d'œuvre, ainsi que les agences de recrutement et les autres parties prenantes concernées, devraient partager la responsabilité du respect de l'engagement pris dans le cadre de la politique. Il convient également d'investir dans le développement des capacités de ces acteurs, par exemple en adoptant des approches sexospécifiques en matière de formation et de services d'information.
- ▶ **Créer une unité spécialisée dans les questions de genre au sein du ministère chargé de la mise en œuvre des politiques de migration de main-d'œuvre.** Cette unité peut mettre l'accent sur les droits et les besoins des travailleuses migrantes, afin de s'assurer que les politiques et les pratiques préviennent les violations des droits et y répondent. Cette unité peut

comblent les lacunes en matière de données, coordonnent les parties prenantes concernées et assurent un suivi et un examen efficaces des politiques dans une perspective de genre.

- ▶ **Renforcement des capacités.** Les responsables, y compris les agences de recrutement et les employeurs, doivent avoir la capacité de comprendre et de mettre en œuvre des politiques et des pratiques tenant compte de la dimension de genre. Les agences de recrutement, les employeurs, les femmes migrantes et leurs représentants doivent être dotés des compétences pratiques nécessaires pour faire respecter ces engagements et en tirer profit.
- ▶ **Ratifier et intégrer dans le droit interne les instruments internationaux relatifs aux migrations de main-d'œuvre.** L'État devrait ratifier les traités pertinents en matière de droits de l'homme, tels que la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.
- ▶ **Appliquer une approche fondée sur les droits de l'homme et les principes d'égalité, de non-discrimination, d'autonomisation des femmes** pour toutes les mesures concernant les politiques et cadres migratoires, y compris dans les politiques nationales de développement et autres plans connexes pour la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et des ODD.
- ▶ **La collecte de données ventilées par sexe** permettra de mieux comprendre les caractéristiques des travailleurs migrants, leur statut et les défis que les politiques devront relever, ce qui contribuera à l'élaboration de meilleures politiques et de meilleurs programmes.
- ▶ **Revoir les accords régionaux actuels pour favoriser des voies de migration régulières et sûres**, en assurant une meilleure coordination et cohérence entre les pays d'origine, de transit et de destination en ce qui concerne l'adéquation entre les compétences et les possibilités d'emploi, et la promotion de programmes qui facilitent la régularisation du statut des migrants afin de bénéficier des contributions sociales, économiques, culturelles et politiques des femmes migrantes.

7

Recrutement équitable et agences de recrutement



7. Recrutement équitable et agences de recrutement

Les travailleurs recrutés au-delà des frontières internationales sont les plus touchés et peuvent être confrontés à de multiples difficultés dans le processus de recrutement. Les travailleurs migrants, surtout s'ils sont en situation irrégulière, peuvent se trouver plus exposés à des violations frauduleuses et sans scrupules des droits de l'homme et du travail, et risquent davantage que les autres travailleurs d'être victimes de travail forcé.

Il existe différentes formes de déloyauté dans le processus de recrutement, qui ne sont pas indépendantes les unes des autres et peuvent se chevaucher partiellement. La distinction entre ces formes est toutefois utile pour mieux comprendre les pratiques de recrutement déloyales. Les formes de déloyauté dans le recrutement comprennent :²⁰



- ▶ le **recrutement trompeur**, dans lequel le travailleur est délibérément amené à croire quelque chose qui n'est pas vrai, comme les conditions d'emploi et les conditions de vie ;



- ▶ le **recrutement forcé**, dans lequel le recrutement est imposé au travailleur sous la menace d'une sanction et auquel le travailleur ne consent pas volontairement, notamment en recourant à la violence ou à la menace de violence, à l'enlèvement, au mariage forcé, à l'adoption forcée ou à la vente de la victime, à la confiscation de documents et à la servitude pour dettes ;



- ▶ le **recrutement abusif**, dans lequel la position de vulnérabilité du travailleur est exploitée, cette vulnérabilité pouvant être liée à une situation socio-économique difficile, à un statut migratoire irrégulier, à un manque d'éducation, à un manque d'information ou à des raisons économiques ;



- ▶ le **recrutement discriminatoire**, dans lequel l'égalité des chances et de traitement en matière de recrutement est annulée ou compromise, notamment pour des motifs tels que la race, la couleur, le sexe, l'âge, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, l'origine ethnique, le handicap, l'état matrimonial ou familial, l'orientation sexuelle ou l'appartenance à une organisation de travailleurs.



- ▶ le **recrutement corrompu**, dans lequel le recruteur ou un tiers influençant le recrutement agit de manière malhonnête en échange d'argent ou d'un gain personnel, ces actes pouvant inclure l'offre, la promesse, le don, la demande ou l'acceptation de

²⁰ OIT, 2021 – Rapport régional sur le recrutement équitable en Afrique : Le recrutement de travailleurs migrants en Afrique, à l'intérieur de l'Afrique et à partir de l'Afrique (publication à venir)

pots-de-vin, y compris des pots-de-vin versés par des travailleurs ou des pots-de-vin versés à des employeurs ou à des représentants du gouvernement ;



- ▶ le **faux recrutement**, dans lequel l'agence privée pour l'emploi ou l'emploi annoncé n'existent pas, ou l'emploi existe mais ce qui est décrit comme le processus de recrutement par lequel le travailleur passe n'est pas lié à l'emploi, et ;



- ▶ le **recrutement payant**, dans lequel les frais de recrutement et les coûts connexes sont supportés par le travailleur.

7.1. Qu'est-ce que le recrutement équitable ?

Bien qu'il n'existe pas de définition internationalement reconnue du terme "recrutement équitable", on peut généralement considérer qu'il s'agit d'un recrutement effectué dans le cadre de la loi, conformément aux normes internationales du travail et dans le respect des droits de l'homme, sans discrimination fondée sur le sexe, l'appartenance ethnique, la nationalité ou le statut juridique. Il doit être gratuit pour les travailleurs et les protéger contre les situations d'exploitation. Cela signifie que les gouvernements doivent traduire les normes internationales en lois et réglementations efficaces et les mettre en œuvre de manière effective. Les segments de la population qui se trouvent dans des situations particulièrement vulnérables, notamment les travailleuses, les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques, les travailleurs de l'économie informelle et autres, devraient bénéficier d'une protection supplémentaire contre les abus.



RECRUTEMENT ÉQUITABLE

Recrutement effectué dans le respect de la loi et des normes internationales du travail.

Le recrutement équitable implique également une diligence raisonnable dans le respect des droits de l'homme et l'accès à des mécanismes de résolution des litiges et à des voies de recours en cas d'allégations d'abus. Les organisations de travailleurs et d'employeurs, en s'engageant dans le dialogue social et la formation, et en sensibilisant leurs membres, peuvent jouer un rôle central dans la promotion de pratiques de recrutement équitables.

7.2. Cadre législatif sur le recrutement équitable

En ce qui concerne le recrutement et les frais de recrutement, deux conventions de l'OIT sont pertinentes, à savoir la convention n° 88 et la convention n° 181.

Convention de l'OIT n° 88 – Convention sur le service de l'emploi, 1948

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur doit maintenir ou assurer le maintien d'un service public de l'emploi gratuit. Le service de l'emploi aura pour tâche essentielle d'assurer, en coopération, le cas échéant, avec les autres organismes publics et privés intéressés, la meilleure organisation possible du marché de l'emploi en tant que partie intégrante du programme national visant à réaliser et à maintenir le plein emploi ainsi qu'à développer et à utiliser les ressources productives.

La gratuité du recrutement et du placement des travailleurs et des demandeurs d'emploi est un thème central de la convention (n° 88) de l'OIT sur le service de l'emploi, 1948. Cette convention fournit des paramètres généraux pour la réglementation du recrutement et de l'emploi des travailleurs par l'intermédiaire des institutions publiques de l'emploi. Le développement de l'intermédiation privée en matière d'emploi a également entraîné une évolution des normes de travail de l'OIT.

Convention n° 181 de l'OIT – Convention sur les agences d'emploi privées, 1997

Le statut juridique des agences d'emploi privées sera déterminé conformément à la législation et à la pratique nationales, et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Tout Membre doit déterminer les conditions régissant l'activité des agences d'emploi privées conformément à un système de licence ou de certification, sauf si elles sont autrement réglementées ou déterminées par la législation et la pratique nationales appropriées. Des mesures doivent être prises pour assurer que les travailleurs recrutés par des agences d'emploi privées fournissant les services visés à l'article 1 ne sont pas privés du droit à la liberté d'association et du droit de négociation collective.

La convention (n° 181) de l'OIT sur les agences d'emploi privées, 1997, précise que son objectif est de "permettre le fonctionnement des agences d'emploi privées ainsi que la protection des travailleurs qui utilisent leurs services" (article 2, paragraphe 3). La convention guide les États membres pour qu'ils établissent des politiques, une législation et des mécanismes de mise en œuvre clairs en vue d'un enregistrement et d'une autorisation efficaces des agences d'emploi privées, en réitérant le principe de la gratuité pour les travailleurs et les demandeurs d'emploi. L'article 7 de la convention n° 181 stipule que "les agences d'emploi privées ne doivent facturer directement ou indirectement, en tout ou en partie, aucuns frais ou coûts aux travailleurs".

Sur un total de 16 États membres de la SADC, seuls 6 ont ratifié la convention n° 88 [Angola, République démocratique du Congo, Madagascar, Maurice, Mozambique, République-Unie de Tanzanie], et 1 la convention n° 181 [Zambie].

7.3. Lignes directrices de l'OIT sur le recrutement équitable

En 2018, le Conseil d'administration de l'OIT a approuvé la publication et la diffusion de la définition des frais de recrutement et coûts connexes, adoptée par une réunion tripartite d'experts. Les principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable fournissent une définition des "frais de recrutement ou coûts connexes", comme "tous les frais ou coûts encourus dans le processus de recrutement afin que les travailleurs obtiennent un emploi ou un placement, quels que soient la manière, le moment ou le lieu de leur imposition ou de leur perception". Cette définition complète des frais de recrutement, des coûts connexes et des coûts illégitimes doit être lue conjointement avec les principes généraux et les lignes directrices opérationnelles pour le recrutement équitable. La définition rappelle que les frais de recrutement et les coûts connexes ne doivent pas être supportés par les travailleurs ou les demandeurs d'emploi.

Les 13 principes généraux énoncés dans les principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable précisent que

1. Le recrutement doit se faire dans le **respect, la protection et la réalisation des droits de l'homme internationalement reconnus**, y compris ceux exprimés dans les normes internationales du travail, et en particulier le droit à la liberté d'association et à la négociation collective, ainsi que la prévention et l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
2. Le recrutement doit **répondre aux besoins du marché du travail** et ne doit pas servir à déplacer ou à réduire la main-d'œuvre existante, à abaisser les normes de travail, les salaires ou les conditions de travail, ou à compromettre le travail décent de toute autre manière.
3. **Une législation et des politiques appropriées** en matière d'emploi et de recrutement devraient s'appliquer à tous les travailleurs, recruteurs de main-d'œuvre et employeurs.
4. Le recrutement doit tenir compte des politiques et des pratiques qui **favorisent l'efficacité, la transparence et la protection des travailleurs** dans le processus, comme la reconnaissance mutuelle des compétences et des qualifications.
5. La réglementation des activités d'emploi et de recrutement doit être **claire, transparente** et effectivement appliquée. Le rôle de l'inspection du travail et l'utilisation de systèmes normalisés d'enregistrement, d'autorisation ou de certification devraient être mis en évidence. Les autorités compétentes devraient prendre des mesures spécifiques contre les méthodes de recrutement abusives et frauduleuses, y compris celles qui pourraient conduire au travail forcé ou à la traite des personnes.

6. Le recrutement transfrontalier doit **respecter les lois et règlements nationaux applicables, les contrats de travail et les conventions collectives en vigueur dans les pays d'origine**, de transit et de destination, ainsi que les droits de l'homme internationalement reconnus, y compris les principes et droits fondamentaux au travail, et les normes internationales du travail pertinentes. Ces lois et normes doivent être effectivement mises en œuvre.
7. **Aucun frais de recrutement ou frais connexes ne doit être facturé ou supporté par les travailleurs ou les demandeurs d'emploi.**
8. **Les conditions d'emploi d'un travailleur devraient être spécifiées de manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, et de préférence par le biais de contrats écrits, conformément aux lois et réglementations nationales, aux contrats de travail et aux conventions collectives applicables.** Ils devraient être clairs et transparents et informer les travailleurs du lieu, des exigences et des tâches de l'emploi pour lequel ils sont recrutés. Dans le cas des travailleurs migrants, les contrats écrits devraient être rédigés dans une langue que le travailleur peut comprendre, être fournis suffisamment tôt avant le départ du pays d'origine, faire l'objet de mesures visant à empêcher la substitution de contrat et être exécutoires.
9. Accords des travailleurs sur les conditions de recrutement et d'emploi doivent être **volontaires et ne pas faire l'objet de tromperie ou de coercition.**
10. **Les travailleurs devraient avoir accès à des informations gratuites, complètes et précises concernant leurs droits** et les conditions de leur recrutement et de leur emploi.
11. **La liberté des travailleurs de se déplacer à l'intérieur d'un pays ou de quitter un pays doit être respectée.** Les documents d'identité et les contrats des travailleurs ne doivent pas être confisqués, détruits ou conservés.
12. **Les travailleurs devraient être libres de mettre fin à leur emploi et, dans le cas des travailleurs migrants, de retourner dans leur pays.** Les travailleurs migrants ne devraient pas avoir besoin de l'autorisation de l'employeur ou du recruteur pour changer d'employeur.
13. **Les travailleurs, indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique dans un État, devraient avoir accès à des mécanismes gratuits ou abordables de règlement des griefs et autres différends** en cas d'allégation d'abus de leurs droits dans le cadre du processus de recrutement, et des recours efficaces et appropriés devraient être prévus en cas d'abus.

7.4. Rôle des agences de recrutement

Le paysage moderne du recrutement s'adapte constamment pour répondre à l'évolution rapide des besoins du marché du travail. Au cours des dernières décennies, il s'est caractérisé par une montée en puissance des agences de recrutement privées. Les agences de recrutement fournissent des services qui facilitent le recrutement, le départ, l'arrivée et l'emploi des migrants potentiels. Certaines d'entre elles participent également au recrutement non réglementé. Le paysage du recrutement est donc devenu de plus en plus complexe et implique un large éventail d'acteurs, réglementés ou non, ce qui a entraîné une augmentation du nombre de violations des droits des travailleurs. Dans un certain nombre de cas, le recrutement est effectué par les services publics de l'emploi (SPE) et la réglementation peut exiger que ces entités soient les seules autorisées à opérer, car il existe un certain niveau de protection des droits des travailleurs. Dans de nombreuses régions du monde, cependant, le recrutement par l'intermédiaire d'agences d'emploi privées (AEP) est en augmentation, d'où la nécessité pour les gouvernements d'élaborer et d'instituer des réglementations sur leur conduite et leur mode de fonctionnement.

Une réglementation efficace et une gestion transparente du recrutement des travailleurs migrants permettent de lutter efficacement contre l'immigration irrégulière et, dans le même temps, de réduire les conditions abusives de la migration de main-d'œuvre. Le recrutement des travailleurs migrants est effectué par les employeurs ou leurs représentants par l'intermédiaire d'organismes de recrutement publics et privés.

Si les agences de recrutement privées peuvent jouer un rôle positif dans l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, les pratiques de recrutement abusives et les agences pour l'emploi peu scrupuleuses, les intermédiaires informels de la main-d'œuvre et d'autres acteurs opérant en dehors du cadre légal suscitent une inquiétude croissante.

Ces recruteurs déloyaux ont tendance à cibler principalement les travailleurs peu qualifiés et les exposent souvent au risque de traite des êtres humains et de travail forcé. Les travailleurs nationaux comme les travailleurs migrants risquent d'être victimes d'abus au cours de la phase de recrutement.

7.5. Contrôle de diligence raisonnable

Le terme “diligence raisonnable” désigne le processus continu d’une entreprise visant à identifier, prévenir, atténuer et rendre compte de la manière dont elle traite les incidences négatives de ses propres activités sur les droits de l’homme ou celles qui peuvent être directement liées à ses opérations, ses produits ou ses services par ses relations d’affaires. Ce processus doit comprendre l’évaluation des incidences réelles et potentielles sur les droits de l’homme, l’intégration et l’application des conclusions, le suivi des réponses et la communication de la manière dont les incidences sont traitées.²¹

Liste de contrôle de la diligence raisonnable²²

<p>Recrutement</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les prestataires de services et les agences de placement (et les agences de recrutement auxquelles ils peuvent faire appel) ne devraient pas facturer aux travailleurs des frais de recrutement et des coûts connexes. ▶ Selon la définition internationale, les frais de recrutement et les coûts connexes devraient se référer à tous les frais ou coûts encourus dans le cadre du processus de recrutement afin que les travailleurs obtiennent un emploi ou un placement, indépendamment de la manière, du moment ou du lieu de leur imposition ou de leur perception.
<p>Contrat de travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les prestataires de services et les agences de placement doivent fournir aux travailleurs un contrat de travail écrit et une offre d’emploi. ▶ Les contrats de travail et les offres d’emploi devraient être fournis aux travailleurs avant le début de l’emploi afin d’éviter les déceptions et les malentendus concernant les conditions de travail et de vie. ▶ Le cas échéant, le contrat de travail doit être traduit dans une langue que le travailleur comprend. ▶ Les prestataires de services et les agences de placement doivent détenir des informations sur tous les travailleurs, notamment des copies des passeports, des permis de séjour, des cartes d’assurance maladie, des contrats de travail et d’autres données essentielles.

21 OIT, 2018. Principes généraux et directives opérationnelles pour un recrutement équitable

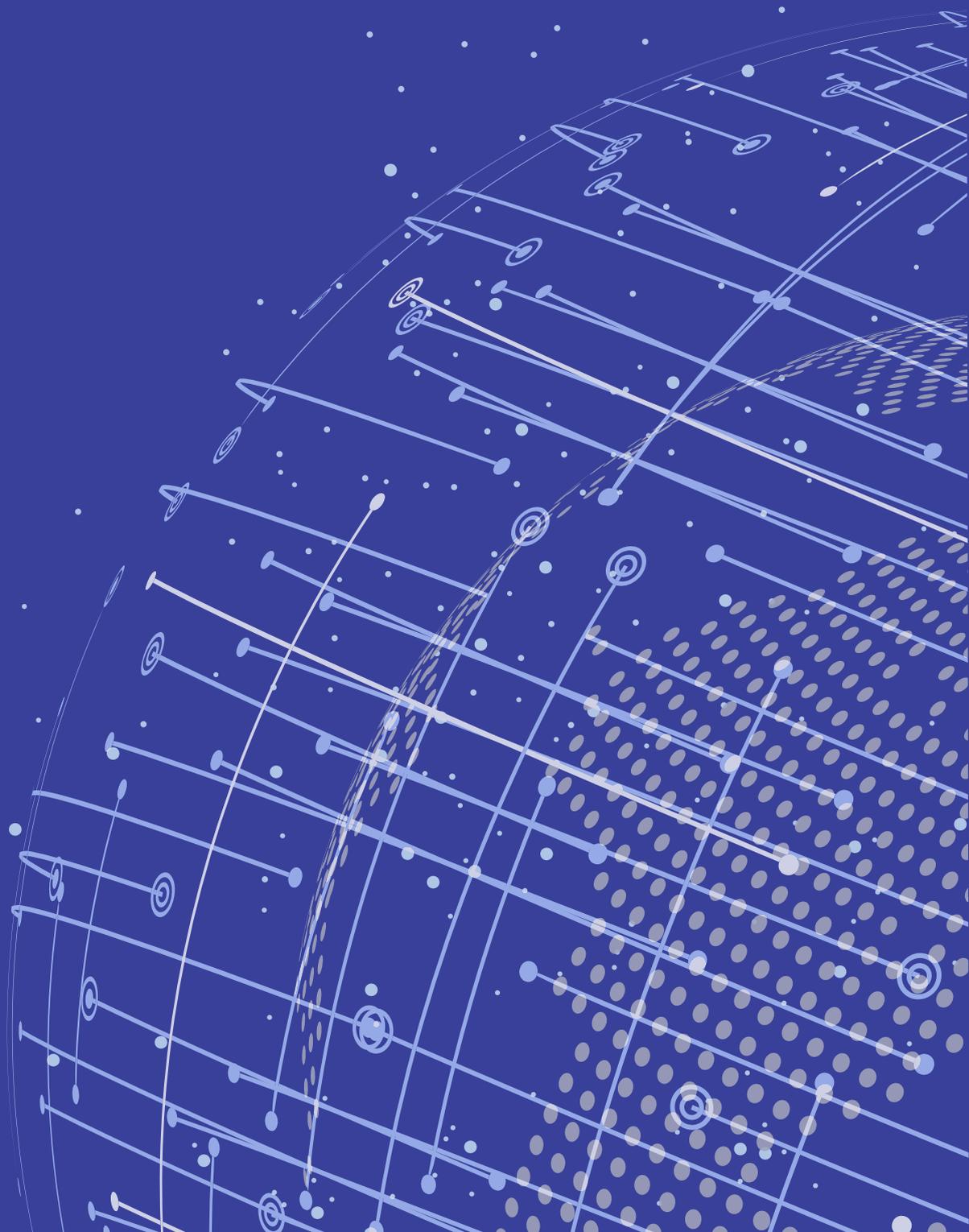
22 OIT, 2020. Promouvoir le recrutement et l’emploi équitables : A Guidance Tool for Hotels in Qatar – Checklist 1 : Due Diligence of Service Providers and Placement Agencies (Promouvoir le recrutement et l’emploi équitables : un outil d’orientation pour les hôtels du Qatar)

Passeports et documents d'identité	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les travailleurs devraient avoir le plein contrôle et accès à leurs passeports et autres documents similaires – y compris les permis de séjour et les cartes bancaires personnelles – pour s'assurer que leur mobilité n'est pas restreinte. ▶ Si le passeport d'un travailleur est conservé à des fins administratives (par exemple, pour le renouvellement d'un permis de séjour), le document doit être restitué au travailleur à l'issue des procédures.
Conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Tous les travailleurs, y compris les travailleurs intérimaires, devraient bénéficier d'un environnement de travail sûr et sain, conformément au droit du travail. ▶ Aucun travailleur, y compris les travailleurs temporaires et intérimaires, ne doit être rémunéré en dessous du salaire mensuel de base minimum. Les salaires doivent être payés intégralement et à temps.
Logement des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Tous les travailleurs, y compris les travailleurs intérimaires, doivent bénéficier de conditions de vie adéquates.
Égalité et non-discrimination	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les travailleuses, y compris les travailleuses intérimaires, reçoivent un salaire égal pour un travail égal et ont un accès égal aux possibilités de formation et de promotion.
Changement d'emploi et retour dans le pays d'origine	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les prestataires de services et les agences de placement veillent à ce que toutes les exigences légales relatives à la cessation d'emploi et au changement d'employeur soient respectées. ▶ Les prestataires de services et les agences de placement veillent à ce que toutes les exigences légales relatives à la cessation d'emploi et au changement d'employeur soient respectées.
Grievance Mechanisms	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les prestataires de services et les agences de placement devraient mettre en place des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel afin de s'assurer que les travailleurs sont en mesure d'exprimer leurs préoccupations et de chercher des solutions efficaces, sans frais et sans crainte de représailles.



8

Le rôle des syndicats dans la migration de la main-d'œuvre



8. Le rôle des syndicats dans la migration de la main-d'œuvre

Les travailleurs migrants, quel que soit leur statut, sont avant tout des travailleurs. En tant que tels, ils ont des droits, notamment la liberté d'association, c'est-à-dire le droit de former un syndicat ou d'y adhérer. Il est également important de rappeler que, sauf indication contraire, toutes les normes adoptées par l'OIT s'appliquent aux travailleurs migrants. Les syndicats ont pour mission de protéger tous les travailleurs, et pas seulement leurs membres. C'est pourquoi les syndicats luttent pour l'égalité, pour un travail décent pour tous, pour la protection sociale et contre le travail des enfants ou le travail forcé, même si tous ces travailleurs ne sont pas membres d'un syndicat. C'est parce que les syndicats se préoccupent de la société dans son ensemble et que, bien entendu, plus le nombre de leurs membres est élevé, plus leur capacité d'influence est grande.

Les syndicats ont un rôle clé à jouer en prenant l'initiative de promouvoir une approche du travail fondée sur les droits migration. Le manuel de l'OIT à l'intention des syndicalistes souligne plusieurs raisons de cet engagement :

- ▶ Les droits de l'homme sont universels : "Les travailleurs migrants, quel que soit leur statut, sont avant tout des travailleurs, mais surtout des êtres humains. En tant que tels, ils ont des droits, notamment la liberté d'association – le droit de former un syndicat ou d'y adhérer. Les syndicats ont pour mission de protéger tous les travailleurs, et pas seulement leurs membres. C'est pourquoi ils luttent pour l'égalité, pour un travail décent pour tous, pour la protection sociale et contre le travail des enfants ou le travail forcé, même si tous ces travailleurs ne sont pas membres d'un syndicat. C'est parce que les syndicats se soucient de la société dans son ensemble".
- ▶ Une autre raison est que pour les nationaux, "la protection des droits des travailleurs migrants est le meilleur moyen de protéger les droits des travailleurs nationaux et d'éviter les tentatives de mise en concurrence des travailleurs migrants et nationaux, car cela ne servirait que les intérêts d'employeurs peu scrupuleux à la recherche d'une main-d'œuvre bon marché."
- ▶ Les syndicats existants peuvent revitaliser leurs effectifs en organisant les migrants, car ces travailleurs sont également des membres potentiels pour les organisations syndicales. "La restructuration du marché du travail dans les économies développées s'est traduite par une diminution des effectifs et de la densité syndicale dans de nombreux secteurs autrefois fortement syndiqués. L'âge moyen des syndiqués a augmenté".

En tant qu'organisation basée sur l'adhésion, les syndicats ont pour mission de représenter leurs membres, de protéger leurs droits et leurs intérêts et de fournir des services dans les domaines de l'éducation et de la sécurité sociale. Ils s'appuient sur le pouvoir du collectif et de la solidarité dont la sphère d'engagement s'étend du lieu de travail à l'industrie et à la société. Elle est la voix des travailleurs et un facilitateur d'intégration. Dans le cadre général des relations de travail, il

est l'homologue des employeurs et de l'État. C'est une institution de négociation collective et un partenaire dans les différents thèmes et processus du dialogue social. En tant que structure globale, les syndicats sont politico-sociaux et économiques.

Il s'agit d'un acteur qui représente ses membres aux niveaux mondial, régional et national. Une analyse du mouvement montrerait qu'il existe deux groupes principaux de syndicats basés sur le nombre de membres.²³

Le mouvement syndical partage avec l'OIT le point de vue d'une approche de la migration fondée sur les droits. Il devrait faire pression en faveur d'un cadre de législation et de réglementation du travail qui garantisse aux travailleurs migrants l'égalité de traitement et de chances en matière de salaires, de conditions de travail, d'avantages liés aux conventions collectives, d'appartenance à des syndicats et de sécurité sociale. Les "déficits de travail décent" associés à de nombreux lieux de travail et industries qui accueillent des travailleurs migrants soulignent la nécessité de placer les droits de l'homme et les droits syndicaux au centre des débats et des initiatives politiques.

L'OIT – En quête d'un travail décent – Les droits des travailleurs migrants, note que les syndicats ont quatre rôles à jouer. Les piliers qu'ils doivent prendre en compte lorsqu'ils travaillent sur la migration de la main-d'œuvre sont les suivants :

PILIER 1 : Promouvoir une politique migratoire fondée sur les droits

Comme nous l'avons vu, dans de nombreux pays, le cadre juridique et politique de la migration de main-d'œuvre n'a tout simplement pas suivi l'évolution rapide de la situation. La migration de la main-d'œuvre n'est pas correctement réglementée, que ce soit par les pays d'origine ou par les pays de destination.

PILIER 2 : Créer des alliances avec des syndicats d'autres pays

Il existe une différence fondamentale entre l'approche des syndicats et celle d'autres organisations telles que les associations caritatives et les groupes de défense des droits des travailleurs migrants. Les approches syndicales sont basées sur la solidarité et la négociation collective. S'il est important de résoudre les problèmes individuels des travailleurs migrants, à long terme, cela doit être lié à une approche collective. Lorsque nous parlons des travailleurs migrants, nous nous préoccupons avant tout de leurs droits en tant que travailleurs. Il existe de nombreux exemples de la manière dont les syndicats des pays d'origine et de destination travaillent ensemble pour soutenir et organiser les travailleurs migrants. Les syndicats sont particulièrement bien placés pour le faire et, par conséquent, les accords bilatéraux et multilatéraux entre les syndicats des pays d'origine et de destination se multiplient.

²³ Le rôle du mouvement syndical dans la migration et le développement : Une contribution de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB)

PILIER 3 : Former et informer les membres des syndicats, en particulier les délégués syndicaux et les responsables, les syndicats et leurs membres dans les pays de destination

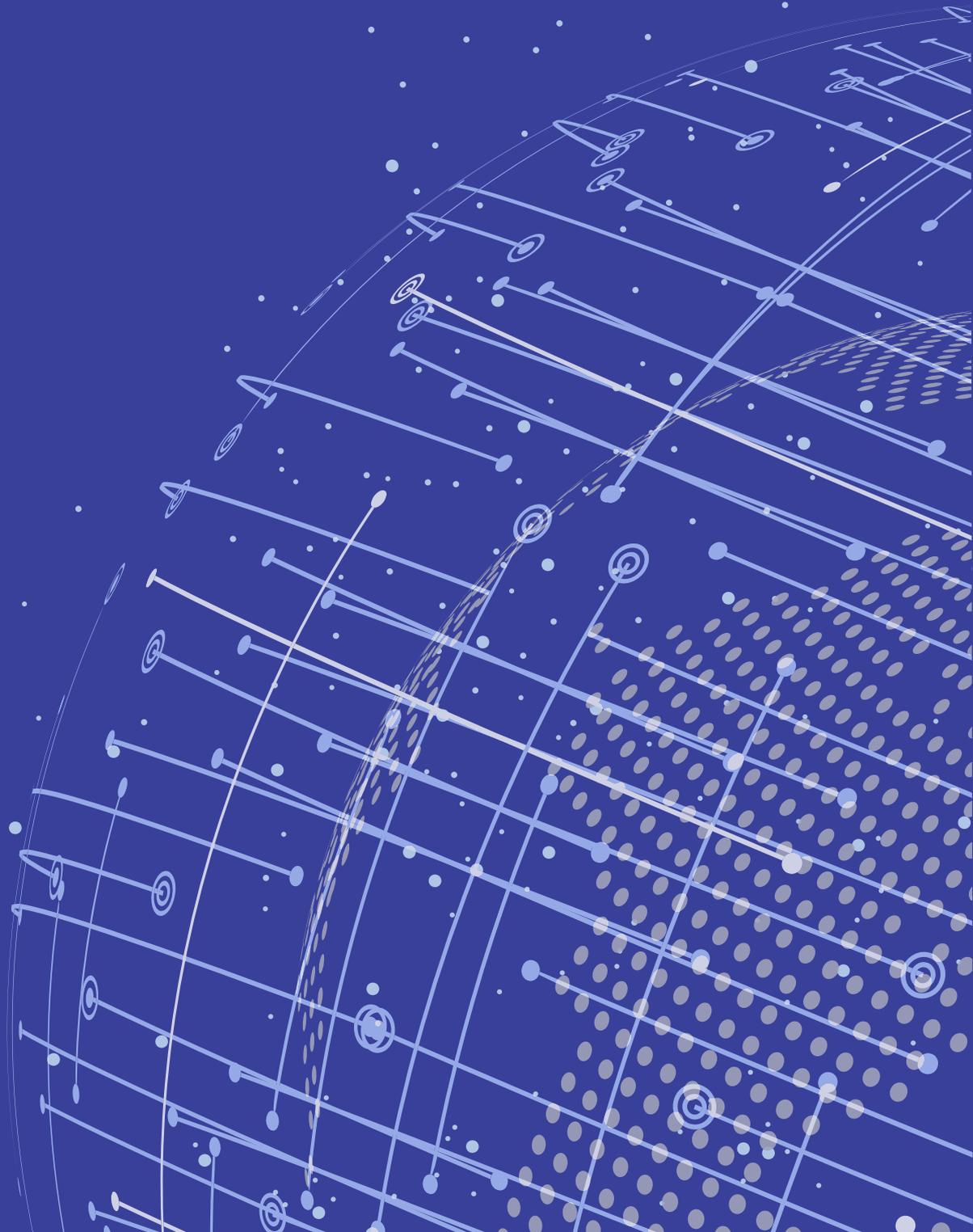
Les syndicats doivent s'assurer du soutien de leurs propres membres en ce qui concerne la politique et les activités relatives aux travailleurs migrants. Les populations nationales peuvent trouver les travailleurs migrants menaçants et la xénophobie est un problème grave dans de nombreux pays développés. Les syndicats sont bien placés pour travailler avec leurs membres afin d'éviter que de telles tensions et attitudes n'apparaissent ou ne s'enracinent. L'Agenda pour le travail décent est un outil essentiel pour lutter contre toute tendance au racisme et à la xénophobie. La clé réside dans l'éducation, la formation et le développement

PILIER 4 : Tendre la main aux travailleurs migrants

Les travailleurs migrants ne sont pas passifs. Par définition, ils comptent parmi les personnes les plus entreprenantes et les plus déterminées – être prêt à voyager et à travailler dans un pays différent exige de l'audace, voire du courage. Les travailleurs migrants doivent donc être au centre des stratégies syndicales concernant la main-d'œuvre immigrée. Les syndicats doivent s'efforcer de protéger les travailleurs migrants par le biais d'initiatives dans les pays d'origine et de destination. Les principes du travail décent et une approche fondée sur les droits doivent être pleinement intégrés dans toutes les activités d'organisation, de plaidoyer et de campagne.

9

Country Level Model Information Guide



9. Guide d'information sur les modèles nationaux

Vous trouverez ci-dessous un guide d'information destiné aux travailleurs qui souhaitent ou ont l'intention d'émigrer pour trouver un emploi.

ÉTAPE 1 : Préparation de la migration

- ▶ Informations avant le départ (transport, législation nationale)
- ▶ Orientations relatives au recrutement afin d'éviter les situations de travail forcé et de traite des êtres humains.
- ▶ Demande de permis de travail et de séjour
- ▶ Procédures du bureau des passeports et de l'immigration
- ▶ Disposer d'informations adéquates sur les lois du pays de destination

ÉTAPE 2 : Départ

- ▶ Liste de contrôle des documents requis : par exemple, permis de travail, visa, offre d'emploi,
- ▶ Visiter le syndicat dans le pays d'origine pour obtenir des informations sur les syndicats dans le pays de destination
- ▶ Vérifiez les antécédents de l'entreprise pour laquelle vous allez travailler (parfois, les entreprises sont répertoriées pour une chose et en font une autre).
- ▶ Assurez-vous que vos proches savent où vous allez, gardez leurs numéros en cas d'urgence

ÉTAPE 3 : Arrivée

A l'arrivée sur le lieu de travail :

- ▶ Contrat de travail comprenant des informations sur les conditions de travail, le salaire, la nourriture, le logement, l'hébergement, le temps de travail, les modalités de congé, la sécurité et la santé au travail, le congé de maternité, les possibilités de formation, la cessation d'emploi, les possibilités de changer d'employeur.
- ▶ Ne remettez pas les originaux de vos documents de voyage ;
- ▶ Informez vos proches de l'endroit où vous travaillez et de la personne pour laquelle vous travaillez ;
- ▶ Identifier un bureau syndical local

ÉTAPE 4 : Séjour et emploi

- ▶ Veillez à conserver une relation professionnelle avec votre employeur ;
- ▶ Adhérez au syndicat de votre choix ;

- ▶ Pensez à renouveler votre permis de travail ;
- ▶ Éviter les foyers de violence dans le pays d'accueil
- ▶ Soyez toujours en sécurité, fréquentez les magasins et les centres commerciaux de bonne réputation, évitez d'acheter dans la rue.

ÉTAPE 5 : Retour et réintégration dans l'État d'origine

- ▶ Veillez à conserver tous les documents attestant que vous avez été employé et rassemblez toutes les sommes dues doivent être réglées avant le départ ;
- ▶ Vous avez le droit de percevoir tout salaire dû, y compris si vous avez été arrêté et détenu, et si vous êtes sur le point d'être expulsé vers votre pays d'origine ;
- ▶ Planifiez votre retour autant que possible : Où logerez-vous ? Quels seront vos revenus ?
- ▶ Demandez de l'aide à votre ministère du travail si vous avez laissé des prestations non réclamées.

Références

Organisation internationale du travail, 2016 – Évaluation du cadre politique de l'Union africaine en matière de migration pour l'Afrique.

Organisation internationale du travail, 2017 : Conclusions et résolution de la CIT concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre, juin 2017, Genève.

Organisation internationale du travail, 2018. Principes généraux et directives opérationnelles pour une le recrutement

Organisation internationale du travail, 2018 : *Directives concernant les statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre*, Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 2018.

Organisation internationale du travail, 2020. Promouvoir le recrutement et l'emploi équitables : A Guidance Tool for Hotels in Qatar – Checklist 1 : Due Diligence of Service Providers and Placement Agencies (Promouvoir le recrutement et l'emploi équitables : un outil d'orientation pour les hôtels du Qatar)

Organisation internationale du travail, 2021 – Manuel syndical pour promouvoir les droits des travailleurs migrants et favoriser une gouvernance équitable des migrations de main-d'œuvre

Organisation internationale du travail, OCDE, 2021 : Comment les immigrants contribuent à l'économie de l'Afrique du Sud

Organisation internationale du travail, 2021 : *Estimations globales de l'OIT sur les travailleurs migrants internationaux : Results and Methodology*, Labour Migration Branch, Conditions of Work and Equality Department and Department of Statistics, troisième édition, Genève, 2021.

Organisation internationale du travail, 2022 : Rapport complet : L'écart de rémunération des migrants : Comprendre les salaires différences entre les migrants et les nationaux

Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, 2019. Stock de migrants de l'ONU par origine et Mise à jour de Destination 2019.

Williams, V. (non daté), An overview of migration in the SADC region

https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_620797/lang--en/index.htm

<http://www.inventati.org/ababilonia/migrantlaboursouthafrica.pdf>

https://www.ilo.org/africa/areas-of-work/labour-migration/policy-frameworks/WCMS_671737/lang--fr/index.htm

