Renforcement des capacités techniques
MANUEL

Politiques et outils d'admission et de post-admission en matière de migration de main-d'œuvre :
Orientations pour les principaux pays de destination en Afrique australe et dans la région de l'océan Indien

Préparé par Global Migration Policy Associates (GMPA) M. Piyasiri Wickramasekara, Mme Chandima Arambepola, M. Patrick Taran et Mme Olga Kadysheva

Copyright © Organisation internationale du travail 2024

Première publication en 2024

Les publications du Bureau international du travail bénéficient du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2 de la Convention universelle sur le droit d'auteur. Toutefois, de courts extraits peuvent être reproduits sans autorisation, à condition que la source soit indiquée. Les demandes de droits de reproduction ou de traduction doivent être adressées aux Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courrier électronique : rights@ilo.org. Le Bureau international du travail accueille favorablement ces demandes.

Les bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'une organisation de droits de reproduction peuvent faire des copies conformément aux licences qui leur ont été délivrées à cet effet. Consultez le site www.ifrro.org pour connaître l'organisme de droits de reproduction de votre pays.

Wickramasekara, Piyasiri, Chandima Arambepola, Patrick Taran et Olga Kadysheva. Manuel de renforcement des capacités techniques. Politiques et outils d'admission et de post-admission en matière de migration de main-d'œuvre : Guidance for main Countries of Destination in Southern Africa and the Indian Ocean region. Bureau international du travail, BIT, Pretoria, 2024.

ISBN : 9789220408391 (version

imprimée) ISBN : 9789220408407

(version PDF)

Les désignations employées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique des pays, zones ou territoires, ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières.

La responsabilité des opinions exprimées dans les articles, études et autres contributions signés incombe exclusivement à leurs auteurs, et leur publication ne constitue pas une approbation par le Bureau international du travail des opinions qui y sont exprimées.

La mention de noms d'entreprises et de produits et procédés commerciaux n'implique pas leur approbation par le Bureau international du travail, et le fait de ne pas mentionner une entreprise, un produit commercial ou un procédé particulier n'est pas un signe de désapprobation.

Des informations sur les publications et les produits numériques de l'OIT sont disponibles à l'adresse suivante : www.ilo.org/publns

Imprimé en Afrique du Sud

AVANT-PROPOS

La migration pour l'emploi est depuis des siècles une caractéristique de la région de l'Afrique australe et de l'océan Indien. Aujourd'hui, des millions de ressortissants des pays membres de la Communauté de développement de l'Afrique australe (CDAA) sont des travailleurs migrants dotés d'un large éventail de compétences, dans d'autres pays de la CDAA, ainsi qu'ailleurs en Afrique et dans d'autres régions du monde. Les pays de l'océan Indien accueillent des dizaines de milliers de migrants originaires des pays de la région ainsi que d'Asie du Sud, d'Afrique continentale et d'Europe.

La migration des travailleurs, hommes et femmes, est depuis longtemps une caractéristique majeure du développement de l'agriculture, de l'industrie manufacturière et minière, ainsi que du commerce en Afrique australe et dans la région de l'océan Indien. Aujourd'hui, les changements démographiques, technologiques et autres laissent présager une importance croissante des compétences et de la mobilité de la main-d'œuvre dans ces régions pour soutenir les économies, le bien-être des populations et le développement.

Il est cependant bien établi que de nombreux travailleurs migrants et les membres de leur famille en Afrique australe et dans les pays de l'océan Indien ont été victimes d'exploitation, d'abus, de violations des droits de l'homme, y compris des droits du travail, de mauvaises conditions de travail et de vie, ainsi que de harcèlement et de violence dans les pays de résidence et d'emploi. La gouvernance des migrations reste inadéquate, voire contradictoire au sein des pays et entre eux, comme en témoignent l'incapacité à adopter des systèmes régionaux de libre circulation viables et les conflits entre les politiques et les pratiques d'inclusion et d'exclusion.

Les normes internationales du travail ainsi que les principaux instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, les instruments spécifiques aux migrants, notamment la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et les deux conventions de l'OIT sur les travailleurs migrants, 1949 (n° 97) et sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (n° 143), sont depuis longtemps reconnus comme le fondement de la bonne gouvernance des migrations et de la protection des travailleurs migrants. La plupart des pays membres de la SADC et de la COI ont ratifié la totalité ou la quasi-totalité des dix conventions fondamentales de l'OIT et des quatre conventions de l'OIT relatives à la gouvernance et aux priorités, ainsi que la plupart des neuf instruments fondamentaux des Nations unies en matière de droits de l'homme.

Le cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre et le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières fournissent tous deux d'importantes orientations politiques et pratiques aux gouvernements, aux partenaires sociaux et aux autres parties prenantes. Ils bénéficient en outre du soutien institutionnel de l'OIT et des agences partenaires des Nations unies, ainsi que du Réseau des Nations unies sur les migrations et de l'Organisation internationale pour les migrations.

La mobilité croissante des travailleurs possédant un large éventail de compétences rend impératives la coopération et l'aide internationales pour le développement et la mise en œuvre d'une gouvernance efficace de la migration de la main-d'œuvre en Afrique australe et dans l'océan Indien. La législation et les politiques nationales doivent répondre à l'évolution des besoins en compétences et en main-d'œuvre, garantir un travail décent à tous les travailleurs, assurer le respect et la protection des droits des migrants, promouvoir l'égalité de traitement et la complémentarité avec les travailleurs et les populations autochtones, et répondre à d'autres préoccupations en vue de parvenir à la justice sociale.

les réunions ministérielles de la SADC et de la COI, les cadres politiques de l'Union africaine en matière de migration, l'accord continental africain de libre-échange et son protocole sur la libre circulation, ainsi que les politiques de la SADC en matière d'immigration.

les migrations appellent toutes à une approche cohérente et coopérative de la mobilité des compétences et de la main-d'œuvre, ainsi qu'à l'élaboration et à la mise en œuvre de lois, de politiques et de pratiques nationales en matière de migrations qui soient conformes aux cadres juridiques internationaux relatifs aux droits de l'homme et aux droits du travail.

La SADC et ses pays membres, ainsi que les pays de l'océan Indien, ont demandé expressément à l'OIT de soutenir leurs efforts en vue d'élaborer des cadres, des lignes directrices et des approches efficaces en matière de gouvernance des migrations à des fins d'emploi, afin de garantir la protection de tous les travailleurs migrants.

Le projet de gestion des migrations en Afrique australe (SAMM), financé par l'Union européenne, a fait appel à l'expertise internationale de Global Migration Policy Associates (GMPA) pour produire ce manuel technique basé sur les éléments suivants

des recherches approfondies pour aider les pays d'Afrique australe et de l'océan Indien à élaborer et à mettre en œuvre des politiques efficaces d'administration et de gouvernance des migrations à des fins d'emploi.

Ce manuel se concentre sur les questions, les défis et les politiques dans les pays de destination des travailleurs migrants, en s'appuyant sur les expériences pertinentes de différentes régions. Les conseils fournis couvrent les principaux défis et problèmes, les facteurs contextuels, les paramètres juridiques, les préoccupations des parties prenantes, les bonnes pratiques et les principales approches politiques et pratiques.

Nous recommandons ce manuel à tous les pays d'Afrique australe et de l'océan Indien ainsi qu'aux groupes tripartites, car il constitue une base solide pour la formulation et la mise en œuvre d'une législation, d'une politique, d'institutions et de pratiques efficaces dans le domaine des migrations liées à l'emploi.

PhD Gloria Moreno-Fontes Chammartin
Conseillère technique en chef
Projet de gestion des migrations en Afrique australe (SAMM) Organisation internationale du travail (OIT)

TABLE DES MATIÈRES

ACRONYMES I
PRÉFACE III
REMERCIEMENTS III

CHAPITRE 1

INTRODUCTION ET VUE D'ENSEMBLE 1

1.1 Introduction 1
1.2 Objectifs 2
1.3 Utilisateurs visés par le manuel 2
1.4 Profil socio-économique d'une sélection de pays de destination de la SADC 3
1.5 Profil des migrations internationales dans les pays de la SADC 4
1.6 Objectifs et cadres de la politique de migration de main-d'œuvre dans les pays de destination 8
1.7 Cadres régionaux sur la mobilité, l'intégration et le développement du travail 11
1.8 Politiques de migration de la main-d'œuvre dans les pays de la SADC 13

CHAPITRE 2

CADRE NORMATIF ; GOUVERNANCE DES MIGRATIONS DANS LE CADRE DE L'ÉTAT DE DROIT 19

2.1 Vue d'ensemble 19
2.2 Normes internationales du travail (NIT) 20
2.3 Conventions spécifiques à la gouvernance des travailleurs migrants/des migrations de main-d'œuvre 21
2.4 Jurisprudence internationale sur la protection des travailleurs migrants 21
2.5 Normes africaines particulièrement pertinentes en matière de migration 22
2.6 Instruments sur les réfugiés et les demandeurs d'asile 22
2.7 Cadres politiques internationaux 22
2.8 Instruments et cadres politiques de la SADC en matière de migration et de mobilité 24

CHAPITRE 3

DISPOSITIONS D'ADMISSION ET INSTRUMENTS POLITIQUES 25

3.1 Listes des pénuries de main-d'œuvre (LPT) / Listes des professions critiques (LPC) 27
3.2. Test du marché du travail (LMT) ou test de vacance (VT) 31
3.3 Limites numériques (NL) ou quotas 35
3.4 Systèmes à points (PBS) 40
3.5 Programmes de parrainage par l'employeur (ESS) 45
3.6 Manifestation d'intérêt (EOI) Systèmes 50
3.7 Programmes de visa de recherche d'emploi (JSV) 54
3.8 Programmes de visa travail/études (WSV) 60
3.9 Programmes d'admission de personnes peu qualifiées (LSA) et de migration temporaire (TM) 65
3.10 Instruments bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre (BLMI) 69
3.11. Recrutement équitable et éthique (RE) 75

CHAPITRE 4

DISPOSITIONS POST-ADMISSION ET INSTRUMENTS POLITIQUES 83

4.1 Garantir des conditions de travail décentes, y compris la sécurité et la santé au travail 84

4.2 Rémunération équitable et protection des salaires 89
4.3 Inspection du travail des conditions de travail et de vie 94
4.4 Liberté d'association et droits de négociation collective 99
4.5 Protection des travailleuses migrantes, y compris contre la violence et le harcèlement 105
4.6 Accès à la justice pour les travailleurs migrants 112
4.7 Protection sociale/dispositions de sécurité sociale et leur transférabilité 118
4.8 Mobilité professionnelle des travailleurs migrants 125
4.9 Développement et reconnaissance des compétences des travailleurs migrants 129
4.10 Regroupement familial pour les travailleurs migrants 136
4.11 Critères et pratiques de régularisation des travailleurs migrants en situation irrégulière.....141

LISTE DE RÉFÉRENCES.....149
ANNEXES 161

Glossaire 161
Annexe Tableau A1 : Ratifications des instruments des Nations unies relatifs aux droits de l'homme par les États membres de la SADC 169
Annexe Tableau A2 : Ensembles d'indicateurs de la méthodologie de la pénurie 170
Annexe Tableau A3 : Liste des instruments bilatéraux connus de la SADC en matière de migration*.....171

TABLEAUX

Tableau 1.1 Profil socio-économique de six pays de destination sélectionnés par la SADC, 2021 3
Tableau 1.2 Nombre total de migrants dans les pays d'Afrique australe, 2000-2019.....5
Tableau 1.3 Stock de migrants intrarégionaux dans les pays d'Afrique australe, 1990-2019 5
Tableau 1.4 Migrations intrarégionales dans les pays de la SADC (données de l'UNDESA pour 2019).....6
Tableau 1.5 Stock de migrants et population de la SADC 2020 par sexe.....7
Tableau 1.6 Objectifs des politiques nationales en matière de migration de main-d'œuvre dans les principaux pays de destination 14
Tableau 1.7 Dispositions en matière d'admission et instruments politiques dans les pays de destination de la SADC 16
Tableau 1.8 Dispositions ou instruments politiques post-admission dans les pays de destination de la SADC*.....17
Tableau 2.1 Instruments de la SADC particulièrement pertinents pour la migration et la mobilité de la main-d'œuvre.....24
Tableau 3.1 Catégories d'instruments politiques 26
Tableau 3.2 Pourcentage de décisions positives et négatives de certains États membres de l'UE dans le domaine du traitement des litiges relatifs au marché du travail
États en 2019 et 2020 (en pourcentage du total des décisions).....34
Tableau 3.3 Tableau des points pour les systèmes à points (maximum de points) - Pays sélectionnés 41
Tableau 3.4 Système britannique de points pour les travailleurs qualifiés.....42
Tableau 3.5 Aperçu comparatif des systèmes de DI en Nouvelle-Zélande, en Australie et au Canada 53
Tableau 3.6 Visas étudiants et post-études et options de travail dans différents pays 61
Tableau 3.7 Objectifs des IMLB.....70
Tableau 3.8 BLMIs connus d'Afrique et de la SADC par corridor 71
Tableau 3.9 BLMI connues de l'Union africaine et de la SADC par type d'instrument.....71
Tableau 4.1 Ratification des conventions n° 87 et 98 de l'OIT par les États membres de la SADC 101
Tableau 4.2 Bonnes pratiques pour la reconnaissance des compétences - OCDE.....134

GRAPHIQUES

Graphique 1 Taux de surqualification dans l'Union européenne, 2021 44
Graphique 2 Modèle générique de manifestation d'intérêt....51
Graphique 3 Structure du système canadien d'EE 54
Graphique 4 Allemagne : Démarches pour l'obtention d'un visa de demandeur d'emploi 59

LISTE DES CASES

Encadré 1.1 Définition des travailleurs migrants 8
Encadré 1.2 Contribution des immigrants à l'économie sud-africaine....10
Encadré 2.1 Cadres politiques internationaux et africains relatifs à la migration pour l'emploi 22
Encadré 3.1 Nouvelle-Zélande - conditions requises pour une offre d'emploi....32
Encadré 3.2 Seychelles - Système de quotas....37
Encadré 3.3 La Suisse et les quotas....38
Encadré 3.4 Australie : Skilled Employer Sponsored Regional (Provisional) visa (subclass 494) : Filière parrainée par l'employeur 47
Encadré 3.5 Étudiants étrangers pendant la pandémie de COVID-19 63
Encadré 3.6 Définition des frais de recrutement et des coûts connexes 77
Encadré 3.7 Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable : Principes sélectionnés....78
Encadré 4.1 Principes clés de la Convention sur la protection du salaire, 1949 (n° 95) 90
Encadré 4.2 Rôle de l'inspection du travail 94
Encadré 4.3 - Instruments de l'OIT concernant l'inspection du travail....Instruments de l'OIT concernant l'inspection du travail 96
Encadré 4.4 Négociations collectives....100
Encadré 4.5 L'agenda complet pour la politique et l'action en matière de liberté d'association : Rapporteur spécial des Nations unies sur les droits de l'homme des migrants....102
Encadré 4.6 Le Conseil de coordination des syndicats d'Afrique australe (SATUCC)....104
Encadré 4.7 Principaux instruments internationaux et régionaux et cadres politiques mondiaux 106
Encadré 4.8 Instruments juridiques africains contenant une délimitation des droits et des lignes directrices sur l'accès à la justice (en principe applicable aux migrants en Afrique) 114
Encadré 4.9 Principes de base du dépôt et des procédures de réclamation 114
Encadré 4.10 Instruments internationaux des Nations unies relatifs aux droits de l'homme : dispositions relatives à la protection sociale 119
Encadré 4.11 Normes de l'OIT protégeant les droits des migrants à la sécurité sociale....120
Encadré 4.12 Lignes directrices de la SADC sur la transférabilité des prestations de sécurité sociale....122
Encadré 4.13 Dispositions des Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable et définition des frais de recrutement et coûts connexes en matière d'emploi mobilité et retour....126
Encadré 4.14 Le Manuel des syndicats met en évidence les problèmes de reconnaissance des compétences en Afrique 131
Encadré 4.15 Programme "Nouvelles familles à Barcelone 139
Encadré 4.16 Dix éléments clés des programmes et mécanismes de régularisation humains et équitables....145
Encadré A1 Définitions statistiques des travailleurs migrants 163

ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

UA	Union africaine
CUA	Commission de l'Union africaine
BLA	Accord bilatéral sur le travail
BLMI	Instruments bilatéraux de migration de main-d'œuvre
CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CEMAC	Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC)
CEN-SAD	Communauté des États Sahélo-Sahariens/Community of Sahel-Saharan States
CMW	Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille
CoD	Pays de destination
COMESA	Communauté de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe
CoO	Pays d'origine
COVID-19	Maladie à coronavirus 2019
CSL	Liste des compétences critiques (République d'Afrique du Sud)
DEL	Département de l'emploi et du travail, République d'Afrique du Sud
CAE	Communauté de l'Afrique de l'Est
CEA	Commission économique des Nations unies pour l'Afrique
CEEAC	Communauté économique des États de l'Afrique centrale
CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
EOI	Expression d'intérêt (Expression of Interest)
CCG	Conseil de coopération du Golfe
GCM	Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières
PIB	produit intérieur brut
GMPA	Global Migration Policy Associates (Association mondiale pour les politiques migratoires)
RNB	revenu national brut
GSP	Partenariats mondiaux pour les compétences
IDH	Indice de développement humain (Programme des Nations unies pour le développement)
ICRMW	Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille
PDI	personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays
IGAD	Autorité intergouvernementale pour le développement
OIT	Organisation internationale du travail/Bureau international du travail
COI	Commission de l'océan Indien composée de cinq pays membres : Comores, Madagascar, Maurice, Réunion (région d'outre-mer de la France) et Seychelles
OIM	Organisation internationale pour les migrations
CITE	Classification internationale type de l'éducation

CITP-08	Classification internationale type des professions de l'OIT 2008
ITCILO	Centre international de formation de l'OIT
JC	Comité mixte
JLMP	Programme conjoint sur les migrations de main-d'œuvre et la gouvernance pour le développement et l'intégration
LMAC	Comité consultatif de l'UA sur les migrations de main-d'œuvre
SIMT	Système d'information sur le marché du travail
LMT	Test du marché du travail
MEICS	Ministère de l'emploi, de l'immigration et de l'état civil, département de l'emploi, République des Seychelles
M&E	suivi et évaluation
MLIREC	Ministère du travail, des relations industrielles et de la création d'emplois, République des Seychelles
MLIRT	Ministère du travail, des relations industrielles, de l'emploi et de la formation, gouvernement de Maurice
MPAESS	Ministère de l'administration publique, de l'emploi et de la sécurité sociale, République d'Angola **MOU**
	Mémorandum d'accord
MPFAPA	Cadre de politique migratoire pour l'Afrique et plan d'action de l'UA
NLMP	Politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre
OUA	Organisation de l'unité africaine
SST	sécurité et santé au travail
PBS	Système à points
PEA	Agence privée pour l'emploi
SPE	Service public de l'emploi
PRA	Agence de recrutement privée
RBA	Approche fondée sur les droits
REC(s)	Communauté économique régionale ; Communautés économiques régionales
RPL	Reconnaissance de l'apprentissage antérieur
SADC	Communauté de développement de l'Afrique australe
SATUCC	Conseil de coordination des syndicats d'Afrique australe
ODD	Objectifs de développement durable
SEC	Contrat de travail standard
CTS	Comité technique spécialisé de l'UA sur le développement social, le travail et l'emploi
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
UMA	Union du Maghreb arabe/Arab Maghreb Union
ONU	Organisation des Nations unies
UNDESA	Département des affaires économiques et sociales des Nations unies
UNDOC	Office des Nations unies contre la drogue et le crime
HCR	Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
CONSEIL DES DROITS DE L'HOMME DES NATIONS UNIES	Conseil des droits de l'homme des Nations unies
UNOHCHR	Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
WPS	Système de protection des salaires
OMC	Organisation mondiale du commerce

PRÉFACE

Ce manuel a été élaboré par une équipe d'experts de Global Migration Policy Associates sous les auspices du projet de gestion des migrations en Afrique australe (SAMM) coordonné par l'Organisation internationale du travail (OIT). SAMM a pour objectif global d'améliorer la gouvernance des migrations et la protection des travailleurs migrants dans la région de l'Afrique australe et de l'océan Indien en s'inspirant des droits de l'homme et des normes de travail internationales, ainsi qu'en contribuant à la réalisation du Programme de développement 2030 (objectifs 8 et 10) et du Pacte mondial des Nations unies pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (GCM).

REMERCIEMENTS

Le projet de gestion des migrations en Afrique australe (SAMM), sous les auspices du Bureau international du travail (BIT), à Pretoria, a commandé l'élaboration du "Manuel de renforcement des capacités techniques sur les politiques et outils d'admission et de post-admission en matière de migration de main-d'œuvre : Guidance for main Countries of Destination in Southern Africa and the Indian Ocean region" à Global Migration Policy Associates (GMPA), Genève. Une équipe d'experts du GMPA, dirigée par Piyasiri Wickramasekara, a entrepris des recherches approfondies et préparé le manuel.

Les auteurs du manuel sont : Piyasiri Wickramasekara, Chandima Arambepola, Patrick Taran et Olga Kadysheva du GMPA.

Le manuel a bénéficié des suggestions et des commentaires de Gloria Moreno-Fontes, conseillère technique en chef de SAMM, sur plusieurs versions. Theodoor Sparreboom, spécialiste des migrations de main-d'œuvre, équipe "Travail décent", Pretoria, a apporté de précieuses suggestions sur la première version et a également fourni un soutien régulier.

L'équipe a reçu des conseils et des documents utiles de la part de plusieurs grands spécialistes internationaux de la migration : Jonathan Chaloff et Thomas Liebig de l'Organisation de coopération et de développement économiques, Paris (OCDE) ; Georges Lemaitre (spécialiste des migrations de l'OCDE à la retraite) ; Martin Ruhs, Migration Policy Centre (MPC), Institut universitaire européen (IUE) de Florence et Phil Martin, professeur émérite, Université de Californie Davis.

Les auteurs souhaitent également remercier : les spécialistes de l'OIT Samia Kazi Aoul et Clara Van Panhuys pour la révision du texte sur la sécurité sociale ; Tiffani Critten, Ana Giudice et Anika Holterhof à l'ONUDC pour la révision du texte sur l'accès à la justice ; et les collègues de l'UNESCO - Konstantinos Tararas, Liana Petruccelli, Mila Siskovic et Michela Zaghi - pour certains documents et textes adaptés à partir de sections du Manuel sur les villes accueillant des migrants et des réfugiés : Rights, Inclusion, Integration, Sustainability, (UNESCO, à paraître).

Les auteurs expriment leurs sincères remerciements à l'équipe du projet SAMM, en particulier à Gloria Moreno-Fontes, conseillère technique en chef, pour son soutien et ses conseils tout au long du projet.

Les auteurs souhaitent remercier Mme Makungu Baloyi du Bureau de Pretoria pour la coordination de la publication, Lucia Rodrigues pour son assistance logistique et la conceptrice Coenie Groenewald pour la convivialité du manuel.

CHAPITRE

1

INTRODUCTION ET VUE D'ENSEMBLE

1.1 INTRODUCTION

La mobilité des compétences et de la main-d'œuvre est essentielle à l'intégration et au développement régionaux, tant au sein des communautés économiques régionales (CER) que dans l'espace continental africain et ailleurs.

La Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) est l'une des neuf communautés économiques régionales d'Afrique engagées dans l'intégration régionale et l'éradication de la pauvreté par le développement économique et la garantie de la paix et de la sécurité. Elle comprend 16 États membres : l'Angola, le Botswana, les Comores, la République démocratique du Congo, l'Eswatini, le Lesotho, Madagascar, le Malawi, Maurice, le Mozambique, la Namibie, les Seychelles, l'Afrique du Sud, la Tanzanie, la Zambie et le Zimbabwe.

Les objectifs de la SADC, tels qu'énoncés à l'article 5 du traité de la SADC (1992), sont les suivants : "Réaliser le développement et la croissance économique, réduire la pauvreté, améliorer le niveau et la qualité de vie des populations d'Afrique australe et soutenir les personnes socialement défavorisées par le biais de l'intégration régionale : "Créer un environnement propice à la coopération et à l'intégration régionales et défendre la libre circulation des biens, de la main-d'œuvre, des capitaux et des services. cet effet, la stabilité politique, la bonne gouvernance, la paix et la sécurité seront la pierre angulaire des entreprises nationales et régionales" (SADC, 2020 : 3).

Le traité fondateur de la SADC appelait à une plus grande liberté de circulation des personnes, et plus particulièrement des travailleurs, dans la région. Les protocoles ultérieurs de la SADC, notamment le protocole sur la facilitation de la circulation des personnes et le protocole de la SADC sur l'emploi et le travail, ainsi que les plans d'action stratégiques et le cadre général de la politique de migration des travailleurs, définissent des accords et des orientations politiques entre les gouvernements membres sur des domaines thématiques, des institutions et des processus régissant la mobilité des travailleurs dans la Communauté, ainsi que la protection de leurs droits, conformément aux normes internationales.

1.2 OBJECTIFS

L'objectif global de ce manuel est de fournir des conseils techniques sur les politiques et pratiques en matière de migration internationale de main-d'œuvre applicables aux politiques et pratiques d'admission et de post-admission dans les pays de destination de la SADC[1] .

Ses objectifs spécifiques sont les suivants

- Examiner brièvement la situation actuelle des tendances en matière de migration de main-d'œuvre, les politiques et pratiques d'admission et de post-admission des pays de la SADC, en mettant l'accent sur certains pays de destination.
- Examiner les politiques et les outils de gouvernance efficaces en matière de migration de main-d'œuvre, en mettant l'accent sur les politiques d'admission et de post-admission de la main-d'œuvre qui peuvent aider les pays de la région de la SADC qui emploient des travailleurs migrants en s'inspirant des éléments suivants
  les instruments sous-régionaux, régionaux et internationaux et les bonnes pratiques.

Servir de manuel convivial sur les politiques d'admission et de post-admission des travailleurs à l'usage des décideurs politiques et des praticiens.

- Servir de manuel de formation pour le renforcement des capacités des fonctionnaires et autres parties prenantes dans la gouvernance de la migration de main-d'œuvre dans la région et au-delà.

1.3 UTILISATEURS PRÉVUS DU MANUEL

L'objectif premier étant d'améliorer la gouvernance des migrations et la protection des travailleurs migrants dans la région de la SADC, les utilisateurs visés sont les suivants :

- Les gouvernements des États membres de la SADC et de la Commission de l'océan Indien (COI), en particulier les ministères du travail/de l'emploi, les ministères des affaires étrangères, les ministères chargés de l'immigration et de la protection des droits de l'homme, ainsi que les ministères de la santé et de l'éducation.
  Résidence, institutions de protection sociale et établissements d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP).
- Les syndicats/organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs, en particulier leurs responsables/membres qui s'occupent de la migration et de la mobilité dans la région de la SADC.
- Le secrétariat de la SADC et ses organes de gouvernance et de conseil
- Les organismes régionaux de partenaires sociaux : SATUCC - Conseil de coordination des syndicats d'Afrique australe et le Forum du secteur privé de la SADC.

Les gouvernements et les organisations nationales et régionales de partenaires sociaux qui s'occupent des questions de migration dans tous les pays africains et dans les autres CER.

Les travailleurs migrants, les entrepreneurs migrants et les travailleurs migrants de retour, ainsi que leurs organisations.

Les organisations de la société civile concernées dans les pays de la SADC et de la COI.

- L'OIT et d'autres organisations internationales, en particulier les partenaires (OIM, ONUDC, HCR) du projet SAMM.
- L'Union africaine, les Nations unies et d'autres organisations internationales, y compris les structures régionales concernées.
- Institutions de recherche et d'enseignement et experts.

1. https://www.sadc.int/about-sadc/overview/sadc-vision/

1.4 PROFIL SOCIO-ÉCONOMIQUE D'UNE SÉLECTION DE PAYS DE DESTINATION DE LA SADC

Les principaux pays de destination en Afrique australe traités dans ce manuel sont l'Angola, le Botswana, Maurice, la Namibie, l'Afrique du Sud et les Seychelles. Comme la plupart des pays de la SADC, ils sont à la fois des pays d'origine et de transit. Leurs profils migratoires ne peuvent être examinés sans tenir compte du contexte économique et du marché du travail des pays eux-mêmes. Le tableau 1.1 présente les principales caractéristiques du profil socio-économique des pays pour 2021, sur la base de certains indicateurs.

La République d'Afrique du Sud est l'économie dominante et le principal pays de destination dans la région de la SADC en termes de divers indicateurs. Alors que l'Angola et l'Afrique du Sud comptaient respectivement 34 et 59 millions d'habitants en 2021, d'autres pays en comptaient moins de trois. Mais Maurice a la densité de population la plus élevée d'Afrique compte tenu de sa faible superficie. En termes de niveaux de revenus, seul l'Angola appartient au groupe des pays à revenus moyens inférieurs, tandis que les Seychelles sont le seul pays à revenus élevés selon la classification de la Banque mondiale. Maurice et les Seychelles se classent également parmi les pays à développement humain élevé. Les taux de chômage des femmes sont particulièrement élevés à Maurice et en Afrique du Sud.

Tableau 1.1 : Profil socio-économique de six pays de destination sélectionnés par la SADC, 2021

Indicateurs	Angola	Botswana	Maurice	Namibie	Afrique du Sud	Seychelles
Superficie (km²) 1000s	1,245	566	2	823	1,213	0.46
Population, total en millions	34.5	2.6	1.3	2.5	59.4	0.99
Population, femmes Mn	17.5	1.3	0.64	1.3	30.5	0.47
Population, hommes - millions	17.0	1.3	0.62	1.2	28.9	0.52
Population féminine (% de la population totale)	50.6	50.6	50.7	51.7	51.3	47.3
Croissance de la population (% annuel)	3.2	1.6	0.0	1.2	1.0	0.8
Densité de population (personnes par km²)	26.8	4.5	623.0	..	48.5	214.0
PIB par habitant (US$ courants)	1,954	6,805	9,106	4,866	7,055	14,653
Croissance du PIB par habitant (% annuel)	-2.1	9.6	3.7	1.0	3.9	7.0
Groupe de revenu - Banque mondiale *	Plus bas Revenu moyen	Supérieure Revenu moyen	Supérieure Revenu moyen	Supérieure Revenu moyen	Supérieure Revenu moyen	Supérieure Revenu élevé
Classement IDH du PNUD en 2020 (sur 191 pays)	149	110	62	134	102	69
Chômage**, femmes (% de la population active féminine)	9.1	25.8	11.3	20.6	35.7	..
Chômage, hommes (% de la population active masculine) **	8.0	23.7	4.9	22.7	31.8	..
Chômage total (% de la population active totale) **	8.5	24.7	7.4	21.7	33.6	..
Chômage des jeunes femmes (% de la population active féminine) 15-24 ans) **	18.8	43.3	32.9	41.7	69.2	..
Chômage, jeunes hommes (% de la population active masculine) 15-24 ans) **	18.2	39.5	19.7	39.4	59.8	..

Indicateurs	Angola	Botswana	Maurice	Namibie	Afrique du Sud	Seychelles
Chômage total des jeunes (% de la population active totale) 15-24 ans) **	18.5	41.2	25.3	40.4	64.2	..
Envois de fonds des particuliers, payés (USD courants) - millions	445	237	720	90	1,066	..
Transferts de fonds des particuliers, reçus (USD courants)	13	58	273	47	927	..
Investissements directs étrangers, IDE net (BdP, en millions de dollars courants)	3,298	- 108	-3,598	-632	- 41	160
Entrées nettes d'IDE (% du PIB)	-6.5	0.3	2.2	3.3	9.9	10.8
Aide publique au développement nette et aide publique reçus (en millions de dollars)	111	79	335	180	1,203	16 (2017)

Source : Banque mondiale, Indicateurs du développement dans le monde, version en ligne : Indicateurs de développement mondial de la Banque mondiale, version en ligne. Consulté le 15 février 2023.

*Basé sur le revenu national brut (RNB) par habitant en 2022, calculé selon la méthode de l'Atlas de la Banque mondiale. Les groupes sont les suivants : faible revenu, 1 085 $ ou moins ; revenu moyen inférieur, 1 086 $ à 4 255 $; revenu moyen supérieur, 4 256 $ à 13 205 $; et revenu élevé, 13 206 $ ou plus ; ** Estimations modélisées de l'OIT Source : Base de données en ligne des indicateurs du développement mondial (Banque mondiale) : Base de données en ligne des indicateurs du développement mondial (Banque mondiale)

1.5 PROFIL DES MIGRATIONS INTERNATIONALES DES PAYS DE LA SADC

La principale source de données disponibles sur les migrations internationales pour les pays de la SADC est constituée par les estimations périodiques des Nations Unies sur les stocks de migrants entre 1990 et 2020. Il existe de grandes différences entre ces données et celles rapportées par la Commission de l'Union africaine et le Programme conjoint sur les migrations de main-d'œuvre (AU- JLMP 2021), ainsi que par les autorités nationales (Crush, et al., 2022). Les données de l'UNDESA ne font pas de distinction entre les migrations pour l'emploi et les autres motifs. Les migrants tels qu'ils sont définis comprennent tous les travailleurs migrants et leurs familles, les réfugiés et les demandeurs d'asile. Un autre problème majeur concernant les données sur les migrations est qu'il est difficile d'obtenir des données annuelles systématiques sur les entrées et les sorties de travailleurs migrants pour l'un ou l'autre des pays. Les données relatives aux permis de travail sont régulièrement mises à jour par le Botswana. Les derniers chiffres publiés par l'Afrique du Sud concernent toutefois l'année 2015 (Crush & Williams, 2022a). Les estimations globales de l'OIT sur les travailleurs migrants ne peuvent pas non plus être ventilées au niveau sous-régional ou national.

DÉCLIN DES MIGRANTS EN AFRIQUE DU SUD DE **4 200 000** EN 2019 À **2 900 000** EN 2020

Les données incluses s'appuient sur les compilations des données de l'UNDESA par l'étude d'inventaire SAMM de l'OIT qui couvrait la période jusqu'en 2019 (Crush et al., 2022)[2] . Bien que l'équipe GMPA ait analysé des données comparables pour 2020, les données sur le stock de 2019 ont été jugées plus représentatives que celles de 2020 en raison des changements apportés par la pandémie qui a affecté les mouvements migratoires de diverses manières (tableau 1.2). Selon les données de l'UNDESA, le stock de migrants en Afrique australe a augmenté rapidement entre 2010 et 2019. Cette croissance est principalement due à des augmentations en Angola, en RDC, en Afrique du Sud et en Tanzanie (Crush, J., et al., 2022). Le stock total a diminué, passant de 7,9 millions de personnes en 2019 à 1,5 million en 2010.

6,4 millions en 2020, probablement en raison de l'impact de la pandémie. Si la plupart des pays ont enregistré des baisses, le déclin du stock de migrants en Afrique du Sud est particulièrement frappant : il est passé de 4,2 millions à 2,9 millions selon les données du Département des affaires économiques et sociales de l'ONU.

2. Ces données n'ont pas été ventilées par sexe par les auteurs susmentionnés.

Tableau 1.2 : Nombre total de migrants dans les pays d'Afrique australe, 2000-2019

Pays	Nombre total de migrants (nombre)					Part des femmes dans le nombre total de migrants %				
	2000	2005	2010	2015	2019	2000	2005	2010	2015	2019
Angola	46,108	61,329	332,126	632,178	669,479	49.3	50.7	51.7	51.8	49.0
Botswana	74,934	84,614	94,614	103,268	110,596	41.5	41.9	43.1	43.1	43.1
Comores	13,799	13,209	12,618	12,555	12,504	52.8	52.4	52.0	51.6	51.6
RDC	744,387	622,869	588,950	824,492	963,833	51.0	51.5	51.7	51.4	51.9
Eswatini	34,084	33,392	32,637	32,352	32,310	47.4	48.0	48.6	48.6	48.7
Lesotho	6,167	6,290	6,414	6,572	6,928	45.9	45.9	45.9	45.9	45.9
Madagascar	23,541	26,058	28,905	32,075	34,934	43.6	43.4	43.2	43.0	43.0
Malawi	232,620	221,661	217,722	232,803	247,652	52.1	52.2	52.3	52.4	52.4
Maurice	15,543	19,647	24,836	28,585	28,849	63.3	54.5	46.9	44.6	44.6
Mozambique	195,702	264,679	306,471	321,794	334,665	47.3	51.7	51.7	51.7	51.7
Namibie	135,547	107,347	103,826	101,618	107,561	46.0	46.3	46.3	46.1	46.1
Seychelles	6,574	8,997	11,420	12,791	12,926	41.6	35.3	31.7	30.0	30.0
Afrique du Sud	1,016,963	1,351,031	2,114,801	3,816,695	4,224,256	40.3	42.1	42.2	44.4	44.4
Tanzanie	949,600	771,153	309,847	384,567	509,166	49.3	36.9	50.1	50.4	50.6
Zambie	343,703	252,895	149,962	132,107	170,249	49.1	49.1	49.4	49.5	49.4
Zimbabwe	410,109	402,226	398,307	400,482	411,257	43.0	43.0	43.0	43.7	43.2
Total	4,251,381	4,249,402	4,735,466	7,076,949	7,879,184	46.6	44.5	46.2	46.9	46.7

Source : Extrait de UNDESA (2019), International Migrant Stock 2019 (POP/DB/MIG/Stock/Rev.2019).

La migration intra-SADC, c'est-à-dire la migration au sein de la région SADC, est une question importante. Là encore, les données incluses sont basées sur les données de stock de l'UNDESA (tableau 1.3). Le nombre total de migrants intra-SADC est passé de 2,3 millions à 3,6 millions entre 2000 et 2019. L'Afrique du Sud représente désormais la plus grande part des migrants intra-SADC, avec environ 60 % en 2019 - une augmentation de 31 % par rapport à 1995.

Tableau 1.3 : Stock de migrants intrarégionaux dans les pays d'Afrique australe, 1990-2019

Pays	2000	2005	2010	2015	2019
Angola	21,704	29,474	37,241	85,008	100,140
Botswana	39,422	62,587	70,306	76,730	82,169
Comores	10,755	10,295	9,835	9,796	9,755
RDC	325,733	262,085	260,002	185,205	179,065
Eswatini	25,972	24,461	23,821	23,331	23,394
Lesotho	2,855	2,911	2,968	3,040	3,199
Madagascar	8,050	8,910	9,876	10,953	11,932
Malawi	165,609	157,810	155,009	153,189	165,951
Maurice	928	1,728	2,628	3,023	3,050
Mozambique	154,376	208,794	241,768	257,852	269,161
Namibie	91,651	72,631	70,367	68,906	72,978
Seychelles	1,400	1,419	1,439	1,610	1,625
Afrique du Sud	655,570	880,073	1,378,650	1,906,942	2,137,519
Tanzanie	183,782	210,067	112,596	94,636	110,956
Zambie	319,092	203,177	100,771	87,782	113,621
Zimbabwe	338,200	300,516	274,468	275,965	283,387
Total	2,345,069	2,436, 938	2,751,745	3,243,968	3,567,902

Source : Données de l'UNDESA compilées par Crush et al, 2022

Le tableau 1.4 présente les stocks de migrants dans les pays de la SADC. Il révèle plusieurs caractéristiques.

Chaque pays de la région est à la fois un pays d'origine et un pays de destination. Les données disponibles montrent que la SADC présente des schémas migratoires variés : les gens se déplacent pour différentes raisons - travail, commerce transfrontalier, recherche d'un emploi, etc.

Les femmes représentent près de la moitié des migrants, surtout pour le travail et le commerce transfrontalier. Les femmes représentent près de la moitié des migrants, notamment pour le travail et le commerce transfrontalier. Ces schémas illustrent donc une image beaucoup plus complexe de la migration, les pays de la SADC étant à la fois des pays de destination, d'origine et de transit. L'Angola, en particulier, a connu un "retour" des citoyens portugais pour l'emploi et la résidence, inversant ainsi la tendance d'être principalement un pays d'origine. Ces données soulignent une fois de plus l'importance d'élaborer et d'appliquer, à l'échelle de la région, des politiques cohérentes et fondées sur les droits. La pandémie de COVID-19 a fortement perturbé les flux migratoires et les schémas de mobilité existants, avec des fermetures de frontières, des fermetures d'entreprises et une crise sanitaire. Il est encourageant de constater que la normalité a été rétablie dans la plupart des pays de la SADC depuis lors.

Le Botswana, la Namibie, les Seychelles et l'Afrique du Sud sont les principaux pays de destination nette de la SADC en termes de pourcentage de migrants par rapport à leur population totale.

Les données montrent également la faible proportion de migrants de la SADC (moins de 4 %) par rapport à la population de chaque pays. Mais tous ces pays peuvent accueillir des migrants de pays non membres de la SADC - de la Communauté de l'Europe de l'Est (CEI), de l'Union européenne (UE), de l'Union européenne (UE) et de l'Union européenne.

L'Afrique de l'Est, la Communauté économique des États de l'Afrique australe (COMESA), la Communauté économique des États de l'Afrique centrale (CEEAC) et l'Afrique de l'Est. Ainsi, la part des migrants dans la population totale est systématiquement plus élevée que celle de la SADC (tableau 1.4). Par exemple, la part des Seychelles dans les migrants de la SADC n'est que de 1,7 %, alors que la part des migrants totaux est de 12,7 % en 2019. En Afrique du Sud, la part des migrants totaux est presque le double de celle des migrants de la SADC. L'Angola, Maurice et la Tanzanie enregistrent des parts plus faibles de migrants de la SADC parmi les migrants totaux. Le Botswana et la Namibie, en revanche, ont une part beaucoup plus élevée de migrants de la SADC.

Tableau 1.4 : Migrations intrarégionales dans les pays de la SADC (données de l'UNDESA pour 2019).

Pays Col. A	Total du stock de migrants internationaux (Col. B)	Au sein du stock de migrants de la SADC en tant que chef d'exploitation (Col. C)	Au sein de la CDAA Stock de migrants en tant que COD (Col. D)	Au sein de la SADC stock net de migrants (Col. E) = D-C	Population totale du pays (Col. F)	Total des migrants en % de la population B/F	SADC Migrants en % de la population D/F	SADC migrants en % du total des migrants D/B
Angola	669,479	358,473	100,140	-258,333	32,886,270	2	0.3	15
Botswana	110,596	79,136	82,169	3,033	2,351,630	4.7	3.5	74.3
Comores	12,504	12,806	9,755	-3,051	869,600	1.4	1.1	78
RDC	963,833	295,509	179,065	-116,444	89,561,400	1.1	0.2	18.6
Eswatini	32,310	93,536	23,394	-70,142	1,160,160	3	2	72.4
Lesotho	6,928	339,943	3,199	-336,744	2,142,250	0.3	0.2	46.2
Madagascar	34,934	14,027	11,932	-2,095	27,691,020	0.1	0	34.2
Malawi	247,652	298,831	165,951	-132,880	19,129,960	1.3	0.9	67
Maurice	28,849	15,956	3,050	-12,906	1,265,740	2.3	0.2	10.6
Mozambique	334,665	921,513	269,161	-652,352	31,255,440	1.1	0.9	80.4
Namibie	107,561	187,691	72,978	-114,713	2,540,920	4.2	2.9	67.8
Seychelles	12,926	18,686	1,625	-17,061	98,460	13.1	1.7	12.6
Afrique du Sud	4,224,256	89,226	2,137,519	2,048,293	59,308,690	7.1	3.6	50.6
Tanzanie	509,166	42,139	110,956	68,817	59,734,210	0.9	0.2	21.8
Zambie	170,249	192,970	113,621	-79,349	18,383,960	0.9	0.6	66.7
Zimbabwe	411,257	607,420	283,387	-324,033	14,862,930	2.8	1.9	68.9
Total	7,877,165	3,567,902	3,567,902		363,242,640	2.2	1.0	45.3

Source : Tableau modifié avec des colonnes supplémentaires basées sur les données traitées mises à disposition par SAMM sur la base des données du stock de migrants de l'UNDESA.

Les données disponibles sur le rôle du genre dans la migration sont limitées. Le tableau 1.5 résume la part des femmes migrantes dans le nombre total de migrants et dans la population des pays de la SADC.

Pour l'ensemble de la région de la SADC, la part des hommes dans le stock total de migrants dépasse celle des femmes, même si ce n'est pas de beaucoup - 53,6 % et 46,4 % respectivement.

Dans plusieurs pays de la SADC, les femmes migrantes représentent près de la moitié du nombre total de migrants

Dans tous les pays de destination principale, à l'exception de l'Angola, la part des femmes dans le stock total de migrants est plus faible, allant de 30 % aux Seychelles à 46 % en Namibie. La forte proportion du stock de migrants aux Seychelles est probablement liée à ses politiques d'admission. L'Afrique du Sud enregistre une proportion de 43 % de femmes migrantes.

En proportion de la population totale, les migrants ne représentent que 1,8 % de la population de la SADC, les hommes et les femmes représentant respectivement 1,9 % et 1,6 %. C'est aux Seychelles que la part de la population est la plus élevée, à savoir 13,3 % (dont 8,2 % seulement pour les femmes), suivie de l'Afrique du Sud, du Botswana et de la Namibie (4,8 %, 4,7 % et 4,3 % respectivement).

Tableau 1.5 : Stock de migrants et population de la SADC 2020 par sexe

	Stock de migrants 2020			Population 2020			Part du stock de migrants %		Le stock de migrants comme % de la population*		
Pays	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Hommes (%)	% de femmes	Total	Homme	Femme
Angola	656,434	331,401	325,033	32,866,268	16,260,870	16,605,398	50.5	49.5	2.0	2.0	2.0
Botswana	110,268	62,817	47,451	2,351,625	1,139,099	1,212,526	57.0	43.0	4.7	5.5	3.9
Comores	12,496	6,044	6,452	869,595	438,653	430,942	48.4	51.6	1.4	1.4	1.5
République démocratique du Congo	952,871	459,052	493,819	89,561,404	44,710,172	44,851,232	48.2	51.8	1.1	1.0	1.1
Eswatini	32,858	16,921	15,937	1,160,164	570,236	589,928	51.5	48.5	2.8	3	2.7
Lesotho	12,060	6,537	5,523	2,142,252	1,056,950	1,085,302	54.2	45.8	0.6	0.6	0.5
Madagascar	35,563	20,262	15,301	27,691,019	13,814,619	13,876,400	57.0	43.0	0.1	0.1	0.1
Malawi	191,362	93,612	97,750	19,129,955	9,434,037	9,695,918	48.9	51.1	1.0	1.0	1.0
Maurice*	28,893	16,003	12,890	1,271,767	627,480	644,287	55.4	44.6	2.3	2.6	2.0
Mozambique	338,850	165,490	173,360	31,255,435	15,188,235	16,067,200	48.8	51.2	1.1	1.1	1.1
Namibie	109,391	59,024	50,367	2,540,916	1,231,683	1,309,233	54.0	46.0	4.3	4.8	3.8
Seychelles	13,050	9,136	3,914	98,340	50,439	47,901	70.0	30.0	13.3	18.1	8.2
Afrique du Sud	2,860,495	1,627,294	1,233,201	59,308,690	29,216,012	30,092,678	56.9	43.1	4.8	5.6	4.1
République unie de Tanzanie	426,017	213,007	213,010	59,734,213	29,851,108	29,883,105	50.0	50.0	0.7	0.7	0.7
Zambie	187,955	97,556	90,399	18,383,956	9,103,006	9,280,950	51.9	48.1	1.0	1.1	1.0
Zimbabwe	416,141	236,561	179,580	14,862,927	7,092,010	7,770,917	56.8	43.2	2.8	3.3	2.3
SADC	6,384,704	3,420,717	2,963,987	363,228,526	179,784,609	183,443,917	53.6	46.4	1.8	1.9	1.6

Source : Compilation basée sur UNDESA (2020). Stock de migrants 2020. Les pourcentages (trois dernières colonnes) se réfèrent au stock de migrants en tant que part de la population totale, masculine et féminine.

Il existe très peu d'informations sur le profil des travailleuses migrantes dans la région de la SADC. Un nombre considérable d'entre elles sont des commerçantes itinérantes qui traversent les frontières. Elles travaillent également dans l'agriculture, la pêche, la transformation alimentaire, le travail domestique, la garde d'enfants et d'autres services (SAMM, non daté).[3]

3. Pour plus d'informations, voir la section 4.5 : Protection des travailleuses migrantes, y compris contre la violence et le harcèlement.

1.6 OBJECTIFS ET CADRES DE LA POLITIQUE DE MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LES PAYS DE DESTINATION

Les politiques de migration de main-d'œuvre couvrent à la fois l'immigration de travailleurs étrangers (politiques d'admission et de post-admission) et l'émigration de travailleurs nationaux. Par exemple, les politiques nationales de migration de main-d'œuvre de la Namibie, de l'Afrique du Sud et des Seychelles traitent à la fois des travailleurs immigrés et des travailleurs émigrés (MLIREC, 2019a ; DEL, 2022 ; MEICS, 2019).

Encadré 1.1 : Définition des travailleurs migrants

L'encadré 1.1 présente la définition des travailleurs migrants - ceux qui émigrent pour travailler - selon les définitions de l'OIT et de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

- IT Migration pour l'emploi, 1949 (n° 97) : Article 11

  Aux fins de la présente convention, l'expression "migrant pour l'emploi" désigne toute personne qui émigre d'un pays dans un autre en vue d'être employée autrement que pour son propre compte et comprend toute personne régulièrement admise comme migrant pour l'emploi.

  La définition exclut :
  (a) les travailleurs frontaliers ;
  (b) l'admission à court terme des membres des professions libérales et des artistes ; et
  (c) marins.

La Convention internationale de 1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ICRMW) - Article 2 (1)

Le terme "travailleur migrant" désigne une personne qui doit exercer, exerce ou a exercé une activité rémunérée dans un État dont elle n'est pas ressortissante.

Cette définition est plus large puisqu'elle inclut également les personnes ayant exercé une activité économique. De plus, la définition inclut explicitement les travailleurs frontaliers, les travailleurs saisonniers,
les marins, les travailleurs itinérants, les migrants employés pour un projet spécifique et les travailleurs indépendants. L'une des principales caractéristiques de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille est que la protection des droits est étendue aux familles

Il est également important de noter que les travailleurs migrants sont généralement concentrés aux deux extrémités du spectre des compétences, allant des moins qualifiées aux plus qualifiées. Il est donc important de veiller à ce que les politiques de migration de main-d'œuvre prennent en compte les besoins du marché du travail à tous les niveaux de compétences (peu, moyennement et hautement qualifié) par le biais d'une analyse objective du marché du travail et de l'identification des pénuries de main-d'œuvre au niveau sectoriel, professionnel et régional. En outre, il est important de considérer que les migrants enregistrent généralement des taux d'activité plus élevés que la population active non migrante.

1.6.1 Critères de bonne gouvernance en matière de politique de migration de main-d'œuvre

La publication phare de l'OIT de 2010 - "Migrations internationales de main-d'œuvre : Une approche fondée sur les droits" a mis en évidence les principaux éléments d'une approche fondée sur les droits des politiques de migration de main-d'œuvre dans les pays d'origine et de destination. Elle énumère les politiques de gouvernance et de régulation des migrations de main-d'œuvre dans les pays d'origine et de destination et propose des critères essentiels pour une bonne gouvernance des migrations de main-d'œuvre (OIT, 2010) :[4]

Cohérence avec les normes internationales et l'État de droit

- Cohérence des politiques
- Transparence : règles et procédures claires
- Inclusif et participatif - consultatif et orienté vers le consensus
- Sensible à la dimension de genre

Légitimité et responsabilité

- Fondée sur des données probantes

1.6.2 Objectifs des politiques de migration de main-d'œuvre dans les pays employant des travailleurs migrants

Les politiques d'admission et de post-admission en matière de migration de main-d'œuvre doivent prendre en considération les besoins du marché du travail aux niveaux sectoriel, professionnel et régional et être élaborées dans le cadre des politiques globales en matière d'emploi et de migration de main-d'œuvre. Les principaux objectifs des politiques de migration de main-d'œuvre dans les pays de destination sont les suivants (OIT, 2010) :

- assurer un impact positif de la migration de la main-d'œuvre sur la croissance économique et le développement durable, ainsi que sur la compétitivité et la productivité nationales ;
- garantir la protection des droits du travail des travailleurs nationaux et migrants, y compris l'égalité de traitement dans les conditions de travail et de vie, afin de créer des conditions de concurrence équitables pour tous les employeurs, en empêchant le "dumping social" et le "nivellement par le bas".
- la lutte contre la xénophobie, le racisme, la discrimination et les discours de haine à l'encontre des travailleurs migrants, hommes et femmes ;
- soutenir les industries qui ont une importance stratégique et qui pourraient être perdues si le personnel qualifié n'est pas disponible ou si l'industrie est délocalisée à l'étranger ;
- compenser la diminution de la main-d'œuvre due au vieillissement de la population ;
- occuper des emplois peu rémunérés et peu qualifiés dans des secteurs tels que l'agriculture, la construction, le travail domestique et les soins de santé, pour lesquels les travailleurs autochtones ne sont pas disponibles ou ne souhaitent pas s'engager ;
- répondre aux demandes temporaires de travailleurs pendant les périodes d'expansion économique ou aux besoins saisonniers dans les secteurs de l'agriculture, de la construction et de l'hôtellerie, entre autres ;
- la constitution d'une main-d'œuvre mondiale en attirant et en conservant les compétences demandées et en formant des travailleurs étrangers pour les succursales ou les filiales à l'étranger par le biais d'un transfert de compétences.

À la lumière de ces objectifs, les pays de la SADC ou d'autres régions peuvent décider d'ouvrir leurs portes aux travailleurs migrants, mais l'administration de ces politiques d'admission ou de post-admission peut prendre différentes formes en fonction du régime migratoire spécifique. La plupart des pays d'ailleurs ont suivi des politiques d'admission sélectives axées sur les travailleurs qualifiés, à la fois pour répondre aux besoins à court et à moyen terme, mais aussi pour des considérations à plus long terme concernant leur contribution à la croissance de l'économie et de la société.

4. Plus récemment, le service des migrations de main-d'œuvre de l'OIT a élaboré un guide pratique sur l'élaboration de politiques de migration de main-d'œuvre. (OIT, 2021d) : "Guide pratique pour l'élaboration des politiques de migration de main-d'œuvre, Organisation internationale du travail, Genève. Il n'énonce pas clairement les objectifs des politiques de migration de main-d'œuvre des pays d'origine et de destination et propose une longue liste de principes politiques sous-jacents. En outre, ce guide ne fait pas référence à la monographie phare de l'OIT de 2010 mentionnée ci-dessus.

l'économie et la capacité d'intégration (OIT, 2010). La détermination du nombre réel de personnes à admettre et les plafonds à fixer le cas échéant sont des décisions qui nécessitent des efforts supplémentaires. Des systèmes d'information sur le marché du travail et une estimation des pénuries de main-d'œuvre doivent être mis en place à cette fin.

Dans le même temps, il est très important de promouvoir un consensus public sur l'identification des pénuries de main-d'œuvre et des besoins des employeurs en matière de travailleurs migrants dans les pays de destination. Un élément important de cette démarche consiste à documenter les contributions des travailleurs migrants aux pays dans lesquels ils résident et travaillent. Les dirigeants politiques ont la responsabilité d'informer et d'éduquer le public sur les contributions et les impacts de la migration de main-d'œuvre. Ils peuvent expliquer au public pourquoi les migrants sont nécessaires et comment ils contribuent à la croissance et au développement des pays qui les emploient. Le projet OCDE-OIT intitulé "Évaluer la contribution économique des migrations de main-d'œuvre dans les pays en développement en tant que pays de destination" est un exemple de bonne pratique pour documenter le rôle des travailleurs migrants dans les sociétés d'accueil. L'Afrique du Sud était l'un des pays étudiés, et le rapport " How Immigrants Contribute to South Africa's Economy " (OCDE et OIT, 2018) est une étude pionnière sur la reconnaissance des contributions des travailleurs migrants à l'économie des pays de destination (encadré 1.2).

Encadré 1.2 : Contribution des immigrants à l'économie sud-africaine

L'étude OCDE-OIT 2018 a révélé que les immigrants contribuent considérablement à l'économie sud-africaine et que l'immigration ne réduit pas l'emploi des travailleurs nés dans le pays. Certains groupes d'immigrants sont susceptibles d'accroître les possibilités d'emploi pour les personnes nées dans le pays. Sur la base de la répartition sectorielle et de l'éducation des travailleurs en 2010, la contribution des immigrés au PIB a été estimée à environ 9 %, et l'étude a déterminé que les travailleurs immigrés peuvent augmenter le revenu sud-africain par habitant de 5 %.

En outre, l'étude mentionne que les immigrants ont également un impact net positif sur le solde budgétaire du gouvernement. En 2011, la contribution fiscale nette par habitant des immigrants se situait entre 17 % et 27 % du PIB. La contribution des personnes nées dans le pays était négative et représentait -8 % du PIB en 2011.

L'étude a également formulé plusieurs recommandations pour améliorer leur contribution à l'économie.

- Adapter les politiques migratoires aux besoins du marché du travail ;
- Lutter contre la discrimination, en particulier à l'encontre des travailleurs peu qualifiés ;
- Investir dans l'intégration des immigrants.

OCDE-OIT, 2018a.

Le projet de politique nationale de migration de la main-d'œuvre de l'Afrique du Sud reconnaît l'importance de cette question :

> Étant donné que la migration de la main-d'œuvre vers l'Afrique du Sud, qu'elle soit qualifiée ou peu qualifiée, est une dynamique à long terme, il est important de veiller à ce que la population sud-africaine, et les travailleurs sud-africains en particulier, soient bien informés sur ce qui motive les choix stratégiques faits par le gouvernement sud-africain sur les questions de migration de la main-d'œuvre et éduqués sur les droits et les responsabilités des ressortissants et des non-ressortissants (DEL, 2022 : 40).

Toutefois, les récentes attaques de travailleurs migrants et de leurs établissements en Afrique du Sud par des éléments indisciplinés montrent que le public est encore peu sensibilisé à la question et à la nécessité pour le gouvernement de s'attaquer sérieusement à ce problème (voir section 4.6 pour plus de détails).

1.6.3 Rôle du dialogue social dans les politiques de migration de main-d'œuvre

Si les gouvernements sont principalement responsables de la création d'un environnement favorable par la formulation, la promulgation et l'application de lois, de politiques et de programmes efficaces, ces processus sont susceptibles d'être plus crédibles et efficaces lorsqu'ils reposent sur une large consultation entre les partenaires tripartites (ministère du Travail et de l'Emploi et organisations représentatives des travailleurs et des employeurs) et impliquent les institutions du travail/de l'emploi suivantes :[5] :

- ervice d'inspection du travail ;
- servatoire du marché du travail ;
- Institut de sécurité sociale ;
- ervice public de l'emploi ;
- Institut de formation professionnelle ;
- onditions de travail et service de sécurité et de santé au travail ;
- Agences de lutte contre la discrimination et d'intégration au marché du travail ;
- Liberté d'association et organes de négociation collective.
- Reconnaissance des institutions de compétences et de qualifications.

Le dialogue social est donc essentiel pour soutenir l'approche d'un pays en matière de gouvernance des migrations de main-d'œuvre. Dans les pays qui emploient des migrants, la prise en compte des besoins des entreprises et des employeurs dans la formulation des politiques encouragera les employeurs du secteur privé à respecter les règles. La consultation des organisations de travailleurs contribue à une protection efficace des travailleurs migrants et autochtones et à la prévention des conflits sur le lieu de travail. Dans le même temps, il est important de reconnaître le rôle des organisations de la société civile qui offrent des services de soutien aux migrants, en particulier aux groupes à risque, tels que ceux qui sont victimes de la traite et/ou qui sont en situation irrégulière.

1.7 CADRES RÉGIONAUX SUR LA MOBILITÉ DU TRAVAIL, L'INTÉGRATION ET LE DÉVELOPPEMENT

La mobilité de la main-d'œuvre au service de l'intégration régionale et du développement

La libre circulation des personnes ayant le droit de résider et de s'établir sur le marché du travail ou d'exercer une activité entrepreneuriale est un pilier majeur pour garantir la disponibilité des compétences et de la main-d'œuvre là où elles sont nécessaires pour stimuler l'investissement et le développement économique en mobilisant toute l'étendue et la diversité des compétences professionnelles et techniques ainsi que la force de travail dans l'ensemble des communautés économiques régionales.

Depuis les années 1950, la mobilité régionale est devenue un pilier officiel et juridiquement réglementé du développement dans plusieurs régions. La libre circulation dans un espace d'intégration européenne en pleine expansion a été un élément essentiel de la construction de la Communauté économique européenne, à laquelle a succédé l'Union européenne. Dans les années 1970, des systèmes régionaux de libre circulation pour le développement ont été mis en place en Afrique centrale, de l'Est et de l'Ouest, dans les pays de la région andine d'Amérique du Sud et, avec une portée plus limitée, dans la Communauté des Caraïbes.

Treize processus d'intégration régionale dans le monde - sept en Afrique - impliquant plus de 100 pays ont mis en place des régimes de circulation libre ou libéralisée et dix d'entre eux sont opérationnels. La migration en termes de libre circulation est - ou est potentiellement - un moteur clé du développement et de l'intégration pour chacune de ces CER, comme elle l'a été pour l'UE : Pacte andin (Amérique du Sud) ; CARICOM - Communauté des Caraïbes ; CEMAC - Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale ; CEEAC - Communauté économique des États de l'Afrique centrale ; CAE - Communauté de l'Afrique de l'Est ; CEDEAO - Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest.

5. Voir le glossaire en annexe pour la définition des institutions du travail et de l'emploi.

Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest ; UEE - Union économique eurasienne ; UE - Union européenne ; CCG - Conseil de coopération du Golfe ; IGAD - Autorité intergouvernementale pour le développement ; et SICA - Système d'intégration centraméricaine ; ainsi que COMESA et SADC .[6]

52 à plus de 70 % des migrants originaires d'Afrique, d'Asie, d'Eurasie, d'Europe et d'Amérique latine restent dans ces régions ; 89 % des migrants résidant en Afrique subsaharienne en 2019 sont nés dans cette même région[7] . La proportion au sein de certaines CER africaines est également élevée : plus de 80 % des migrants originaires d'Afrique de l'Ouest résident dans d'autres pays membres de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et 65 % des migrants originaires d'Afrique australe vivent dans la région de la SADC (UA-OIT-MIO-CEA 2015).

Comme le soulignent le traité de l'Union africaine instituant la Communauté économique africaine, ratifié par 50 États membres de l'UA, et son protocole relatif à la libre circulation des personnes, au droit de résidence et au droit d'établissement (protocole de l'UA sur la libre circulation), la libre circulation des personnes est reconnue comme un pilier essentiel de l'intégration économique et du développement de l'ensemble de la région africaine. Il s'agit également d'un élément essentiel des objectifs et de la stratégie de l'Afrique 2063.

La CEDEAO, avec ses cinq protocoles sur la libre circulation et les droits de résidence et d'établissement des travailleurs, des entreprises et du commerce, et l'Afrique de l'Est (avec son protocole sur le marché commun) représentent des modèles africains d'intégration pour le développement de plus en plus opérationnels, la libre circulation des personnes - des travailleurs en particulier - complétant la libre circulation des biens, des services, des capitaux et de la technologie.

La mobilité intrarégionale de la main-d'œuvre et les avantages qui y sont associés représentent une stratégie de subsistance vitale pour de nombreux Africains. C'est également un facteur majeur de développement du commerce intra-CER et de stimulation de la production locale de biens et de services. Les commerçants itinérants "transfrontaliers" - travailleurs migrants par définition - qui circulent entre les pays réalisent 30 à 40 % du commerce intrarégional dans la SADC, la valeur annuelle moyenne du commerce transfrontalier informel étant estimée à 17,6 milliards de dollars par an dans la CER.[8] Cependant, de nombreux décideurs politiques et observateurs ne voient pas l'interdépendance cruciale entre la mobilité de la main-d'œuvre et des compétences et le développement économique dans le cadre de l'intégration régionale.

Faciliter la mobilité de la main-d'œuvre dans la SADC et garantir la protection des droits

La dépendance du Botswana, de Maurice, de la Namibie, des Seychelles et de l'Afrique du Sud à l'égard des compétences et de la main-d'œuvre étrangères devrait s'accroître au cours de la prochaine décennie, car leurs taux de fécondité sont inférieurs au taux de remplacement de la population, leur main-d'œuvre vieillit et décline, tandis que leur population de personnes âgées augmente. De même, les poussées de jeunes dans certains autres États de la SADC ne vont pas durer longtemps.

Le traité fondateur de la SADC appelait à "l'élimination progressive des obstacles à la libre circulation des capitaux et de la main-d'œuvre, des biens et des services, et des populations de la région", tandis que quatre protocoles de la SADC, dont le protocole sur la facilitation de la circulation des personnes (2005), le protocole sur l'emploi et le travail (2023) et plusieurs cadres politiques stratégiques et plans d'action de la SADC, tels que le plan d'action de la SADC sur la migration de la main-d'œuvre et celui sur le développement industriel, réitèrent l'impératif de la facilitation de la circulation au sein de la SADC. Le protocole du COMESA sur la libre circulation des personnes, des services, de la main-d'œuvre et le droit d'établissement et de résidence et le protocole complémentaire du COMESA sur l'assouplissement progressif et l'élimination à terme de l'obligation de visa poursuivent des objectifs similaires et concernent un certain nombre de pays qui sont membres à la fois du COMESA et de la SADC.[9]

6. Voir le rapport de la CIT de l'OIT (2017a) pour une discussion approfondie sur les communautés économiques régionales.
7. UNDESA, Population Facts, septembre 2019 | No. 2019/4.
https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/populationfacts/docs/MigrationStock2019_PopFacts_2019-04.pdf
8. UNWOMEN (non daté), Unleashing the Potential of Women Informal Cross Border Traders to Transform Intra-African Trade (Libérer le potentiel des commerçantes informelles transfrontalières pour transformer le commerce intra-africain).
https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Media/Publications/en/factsheetafricanwomentradersen.pdf
9. République démocratique du Congo, Eswatini, Maurice, Seychelles, Zambie et Zimbabwe.

La facilitation de la libre circulation au sein de la SADC - ainsi qu'au sein du COMESA et de la COI - est un outil d'intégration pour le développement impératif pour la législation, la politique et la pratique en matière de migration pour les pays membres. Une étape clé consiste à transposer les protocoles-cadres déjà en place au sein du COMESA et de la SADC et à incorporer leurs dispositions en tant qu'éléments essentiels de leurs politiques nationales en matière de migration et de main-d'œuvre.

Le protocole de la SADC sur la facilitation de la circulation des personnes a été signé en août 2005 et son objectif global est l'élimination progressive des obstacles à la libre circulation des capitaux et de la main-d'œuvre, des biens et des services dans la région de la SADC. Actuellement, seuls six des 16 États membres de la SADC l'ont ratifié : Le Botswana, l'Eswatini, le Lesotho, le Mozambique, l'Afrique du Sud et la Zambie. Ce chiffre est inférieur aux deux tiers des États membres requis pour l'entrée en vigueur du protocole. Il convient de noter que deux des principaux pays de destination - le Botswana et l'Afrique du Sud - ont ratifié le protocole.

Contrairement à ce qui s'est passé dans d'autres CER africaines, la résistance à la ratification du protocole de facilitation des mouvements de la SADC, et maintenant du protocole de l'UA, semble s'être renforcée dans plusieurs pays. Les restrictions supplémentaires qui en résultent en matière de circulation et de contrôle des forces de travail ajoutent aux contraintes pesant sur la productivité, la production de biens et de services et donc sur le développement.

L'élaboration de mesures d'admission dans tous les pays de la SADC devrait être considérée comme un moyen transitoire de mettre en œuvre les protocoles respectifs de la SADC et du COMESA, ainsi que de mettre en œuvre progressivement le protocole de l'UA à l'accord de libre-échange continental. En fin de compte, ce dernier ne se réalisera pas et il est peu probable qu'il stimule le développement tant que la libre circulation des biens, des services, de la main-d'œuvre, des compétences, des capitaux, de la technologie et des connaissances africaines ne sera pas en place.

Des admissions de plus en plus flexibles, assorties de protections des droits et de mesures d'intégration facilitant la mobilité au sein de la SADC, devraient être formulées en tant que moyen transitoire de mise en œuvre des accords respectifs de la SADC et du COMESA.
ainsi que la mise en œuvre progressive de l'accord de libre-échange de l'UA et de son protocole sur la libre circulation.

1.8 POLITIQUES DE MIGRATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LES PAYS DE LA SADC

1.8.1 Politiques nationales en matière de migration de main-d'œuvre

Le cadre politique de la SADC en matière de migration de main-d'œuvre et son plan d'action (2020-2025) constituent 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 2016-2019 de la SADC sur les migrations proposait que tous les États membres de la SADC disposent d'une politique nationale de migration de main-d'œuvre comme l'un des résultats. Le dernier plan d'action de la SADC sur les migrations de main-d'œuvre (2020-2025), résultat 1.2.3, énonce la nécessité de : "Élaborer des politiques nationales globales en matière de migration de main-d'œuvre qui soient fondées sur les droits et sensibles à la dimension de genre" (SADC, 2021). Les politiques nationales doivent être harmonisées avec le cadre de la communauté régionale afin de promouvoir la libre circulation et la mobilité de la main-d'œuvre et des compétences au sein de la communauté. Jusqu'à présent, seuls quatre États membres (Lesotho, Namibie, Seychelles et Zimbabwe) ont élaboré des politiques nationales globales en matière de migration de la main-d'œuvre. L'Afrique du Sud, l'Eswatini et le Malawi ont élaboré un projet de NLMP et sont en train de le réviser avant de l'adopter.

Le tableau 1.6 résume les objectifs et les domaines clés des NLMP pour la Namibie, les Seychelles et l'Afrique du Sud.

Tableau 1.6 : Objectifs des politiques nationales de migration de main-d'œuvre dans les principaux pays de destination

Namibie *	Seychelles **	Projet Afrique du Sud ***
▶ Optimiser l'impact des migrations vers et depuis l'Europe sur le développement de la Namibie ; ▶ Un contrôle efficace des frontières et une bonne gestion de l'immigration. les flux migratoires ; ▶ Mandat légal éclairé et bien réglementé et un contexte politique spécifique, aligné sur les normes internationales et régionales pertinentes ; ▶ Employer de la main d'œuvre immigrée pour fournir et transférer compétences critiques ; ▶ Réglementer la sélection et le recrutement des migrants travailleurs ; ▶ Inclure et utiliser efficacement la diaspora namibienne pour soutenir le développement et transmettre des compétences.	▶ Veiller à ce que des institutions, des procédures et des Il existe des règlements qui régissent la migration de la main-d'œuvre ; Protéger les droits des travailleurs migrants et faire respecter les droits de l'homme. des normes élevées en matière de conditions de travail pour tous ; ▶ Veiller à ce que la bonne combinaison de compétences soit disponible ; ▶ Promouvoir des pratiques de recrutement équitables et efficaces pour tous travailleurs.	▶ Documenter les défis actuels sur la base des éléments suivants preuve ; Adopter des principes directeurs ancrés dans les valeurs fondamentales de l'Afrique du Sud et des engagements internationaux ; ▶ Identifier les priorités stratégiques nationales à l'intersection des intérêts nationaux et des principes directeurs ; ▶ Proposer des méthodes d'intervention durables et des mécanismes de suivi et de mise en œuvre.

Sources : *MLIREC (2019a) ; ** MEICS (2019) ; ***DEL (2022)

Plusieurs points peuvent être relevés.

Tous les exemples cités ci-dessus sont des politiques globales de migration de main-d'œuvre qui couvrent à la fois l'émigration et l'immigration. Le NLMP des Seychelles souligne à la fois la nécessité d'une bonne combinaison de compétences, mais aussi la nécessité d'une bonne gestion de l'immigration.

la nécessité de protéger les travailleurs migrants et de garantir un recrutement équitable. La politique de migration de main-d'œuvre de la Namibie met davantage l'accent sur la gouvernance de la migration et les avantages pour le développement de la Namibie. Les objectifs sud-africains se concentrent davantage sur les cadres généraux. Toutes ces politiques s'appuient sur des instruments nationaux, régionaux et internationaux et sur des cadres politiques auxquels les pays ont adhéré. Ils visent tous à améliorer la gouvernance des migrations de main-d'œuvre et la protection des travailleurs migrants.

▶ Il existe un engagement en faveur de politiques de migration de main-d'œuvre fondées sur les droits. Par exemple, la politique de migration de main-d'œuvre de la Namibie a pour objectif : "g) d'étendre la protection fondée sur les droits aux travailleurs migrants, ainsi qu'à leurs familles et à leurs amis, et d'améliorer les conditions de vie des travailleurs migrants". aux victimes de la traite des êtres humains, aux réfugiés et aux demandeurs d'asile sous la forme, entre autres, d'une protection du travail et d'une protection sociale, et d'un accès à la justice " (MLIREC, 2019a). Dans le cas des Seychelles, "le NLMP adopte une approche de la migration fondée sur les droits, en mettant l'accent sur la protection des droits de tous les travailleurs employés aux Seychelles en vertu du principe de l'égalité de traitement, conformément à sa législation nationale du travail et à ses obligations et engagements internationaux".

Le projet de NLMP de l'Afrique du Sud stipule que

> Le NLMP suit une approche fondée sur les droits pour la protection de tous les travailleurs employés en Afrique du Sud et la protection des travailleurs sud-africains à l'étranger, telle que définie dans les obligations internationales de l'Afrique du Sud, les engagements régionaux et de la SADC, ainsi que les obligations découlant de sa Constitution et de sa législation nationale sur le travail, qui est guidée par le principe de l'égalité de traitement, en plus d'autres cadres juridiques et politiques (DEL, 2022 : 12).

La Namibie et les Seychelles mettent toutes deux l'accent sur le développement et le transfert des compétences à la main-d'œuvre locale.

Les efforts d'engagement de la diaspora sont communs aux trois NLMP.

Le recrutement équitable joue un rôle important dans les trois politiques examinées. Les trois NLMP se réfèrent aux Principes et directives opérationnelles de l'OIT sur le recrutement équitable (2016) comme cadre d'orientation de son recrutement

politique.

- Deux des politiques sont accompagnées d'un plan de mise en œuvre ou d'action. Le plan de mise en œuvre de la Namibie pour la période 2020-21 à 2024-25 est assez détaillé (MLIREC, 2019b).

Si ces NLMP contiennent de bonnes politiques, la question principale est celle de leur mise en œuvre effective. Comme le soulignent Crush et al :

> Si l'élaboration d'une politique nationale de migration de la main-d'œuvre est une réalisation importante, sa mise en œuvre constituera un défi de taille car elle peut, dans de nombreux cas, nécessiter des amendements à d'autres politiques et lois, notamment en matière de travail, d'immigration, de sécurité sociale et d'éducation (en ce qui concerne la reconnaissance des compétences et des qualifications)". (Crush, J., et al., 2022 : 144).

En tant que plus grand pays de destination en Afrique australe, la République d'Afrique du Sud a une plus grande responsabilité dans la garantie d'une bonne gouvernance de la migration de la main-d'œuvre et de la mobilité et de la protection des travailleurs migrants dans l'économie formelle et informelle. Si ses politiques antidiscriminatoires rigoureuses ont été reconnues pour favoriser l'intégration des migrants (MIPEX, 2020), les lacunes dans l'application de ces politiques et les insuffisances dans l'accès à la santé et à l'éducation ainsi que dans le regroupement familial peuvent marginaliser les populations migrantes. L'attitude des Sud-Africains à l'égard des migrants, en particulier des migrants africains originaires des pays voisins, s'est durcie au sein de la population, comme en témoignent les attaques racistes et xénophobes dont ils sont victimes depuis 2008 et qui se sont répétées en 2015 et 2017.

1.8.2 Dispositions relatives à l'admission et outils politiques dans la SADC

Bien que les pays de l'OCDE expérimentent depuis longtemps différents outils d'admission, il n'existe pas d'ensemble standard d'outils applicables à tous les pays. Ils doivent être adaptés aux besoins des pays en fonction de leurs conditions spécifiques et de l'évolution de leur situation économique.

Les données ne sont pas disponibles pour une cartographie complète des outils d'admission dans les pays de destination de la SADC. Les observations provisoires suivantes peuvent être faites concernant le profil des pays de la SADC en matière de politiques d'admission et de post-admission (tableau 1.7).

- En général, les ministères du travail et de l'emploi sont responsables des admissions de migrants, sauf en Afrique du Sud où le ministère de l'intérieur est le ministère de tutelle.
- La législation sur l'immigration détermine l'emploi des ressortissants étrangers. En Afrique du Sud, elle est complétée par la loi sur les services de l'emploi.

Les principaux outils utilisés, comme l'indique le tableau 1.7, sont les listes de pénurie, les permis de travail, les tests du marché du travail, les quotas, le parrainage par l'employeur, les conditions de transfert de compétences et les instruments bilatéraux de migration de main-d'œuvre.

Tableau 1.7 : Dispositions en matière d'admission et instruments politiques dans les pays de destination de la SADC

Outil	Pays candidats
Listes de pénurie de main-d'œuvre (LPT) ou listes de professions critiques (LPC)	Maurice ; Namibie ; Seychelles ; Afrique du Sud (liste des compétences critiques)
Permis de travail	Angola ; Botswana ; Maurice ; Namibie ; Seychelles ; Afrique du Sud.
Limites numériques ou quotas	Angola (plafonné à 30 % de la main-d'œuvre) ; Seychelles (la plupart des secteurs) ; Afrique du Sud (en cours d'examen).
Programmes de parrainage par l'employeur (ESS) et visas liés à l'employeur	Les cinq pays, l'Angola, le Botswana (uniquement lié au permis de séjour), l'île Maurice, les Seychelles (pour les personnes qui ne sont pas indépendantes), l'Afrique du Sud (visas de travail temporaires liés à l'employeur) et les autres pays peuvent changer d'employeur.
Visas de recherche d'emploi (JSV)	L'Afrique du Sud autorise les visas de recherche d'emploi pour les compétences essentielles.
Tests du marché du travail (LMT) ou tests de vacance (VT)	Botswana, Maurice (uniquement pour les permis de travail - pas pour les permis d'occupation) ; Namibie : pour la délivrance et le renouvellement des permis de travail ; Seychelles, Afrique du Sud (sauf pour la liste des compétences critiques).
Politique de localisation et de transfert de compétences	Informations incomplètes : utilisé en Angola, Namibie, Seychelles et Afrique du Sud.
Instruments bilatéraux de migration de main-d'œuvre (BLMI)	Angola (avec la Namibie) ; Botswana (avec l'Afrique du Sud) ; Maurice (avec les Seychelles et plusieurs autres pays) ; Seychelles (Chine, Cuba, Inde, Kenya, Maurice, Nigeria, Sri Lanka) ; Afrique du Sud (initialement pour l'exploitation minière et maintenant pour la coopération générale en matière d'emploi) ; Botswana, Eswatini, Lesotho, Malawi et Mozambique, Zambie et Zimbabwe.
Systèmes à points (PBS)	Aucun des principaux pays de destination de la SADC ne les a mis en place.
Systèmes d'expression d'intérêt (EOI)	Aucun des principaux pays de destination de la SADC ne les a mis en place.
Programmes de visa de recherche d'emploi (JSV)	s/o
Programmes de visa travail/études (WSV)	s/o
Programmes d'admission des personnes peu qualifiées (LSA) et de migration temporaire (TM)	Il n'existe pas de politiques ou de voies d'accès claires pour l'admission des travailleurs peu qualifiés. Les programmes de migration temporaire sont populaires pour l'admission des travailleurs qualifiés.
Politiques de recrutement équitable et éthique	Des lois nationales réglementent l'embauche de travailleurs migrants au Botswana, en Namibie, aux Seychelles et en Afrique du Sud. Le NLMP des Seychelles fait référence au recrutement équitable.

Source : SAMM Migration Policy Reviews ; ILO, 2021b ; National labour Migration Policies cited above)

Aucun de ces pays n'utilise de système à points ou de système de déclaration d'intérêt. Il n'existe pas de politiques ou de voies d'accès claires pour l'admission des travailleurs peu ou semi-qualifiés, bien que le projet de politique nationale sud-africaine en matière de migration de la main-d'œuvre mentionne ce qui suit : "permettre une migration sûre, ordonnée et régulière pour l'emploi de travailleurs hautement, semi- et faiblement qualifiés vers et depuis l'Afrique du Sud, dans le cadre des priorités nationales du pays" (DEL, 2022 : 22).

Il existe peu d'informations sur les politiques postadmission des pays de destination de la SADC qui permettraient de dresser un tableau similaire. Les examens des politiques migratoires de la SAMM n'ont abordé que certains aspects - recrutement équitable, reconnaissance des compétences et protection sociale. Le tableau 1.8 résume les informations disponibles.

Tableau 1.8 : Dispositions ou instruments politiques post-admission dans les pays de destination de la SADC*

Outil	Pays de destination de la SADC Candidature
Garantir des conditions de travail décentes, y compris la sécurité et la santé au travail	Maurice (politique de migration et de développement ; suivi par l'unité spéciale pour les travailleurs migrants) ; Namibie (plan d'action pour la migration de la main-d'œuvre et programme de travail pour les travailleurs migrants) ; Seychelles (programme de travail pour les travailleurs migrants) ; Afrique du Sud (projet de programme de travail pour les travailleurs migrants).
Rémunération équitable et protection des salaires	Botswana (loi sur l'emploi de 2010) ; Maurice (salaire minimum national appliqué aux travailleurs migrants) ; Seychelles (règlement modifié de la loi sur l'emploi, 2016).
Inspection du travail des conditions de travail et de vie	Maurice (Unité spéciale pour les travailleurs migrants (SMWU) au sein du MOL pour effectuer l'inspection du travail) ; Namibie ; Seychelles (NLMP) ; Afrique du Sud (NLMP).
Liberté d'association et droits de négociation collective	Tous ont ratifié les conventions C.87 et C.98 de l'OIT ; Angola (adhésion à un syndicat - pas de mandat) ; Botswana - liberté de réunion et d'association (Constitution) ; Maurice (loi sur les relations de travail de 2008 garantissant la liberté d'association) ; Namibie (loi sur le travail de 2007) ; Seychelles (NLMP).
Non-discrimination et égalité de traitement	Botswana (Constitution) ; Maurice (Constitution ; loi sur l'égalité des chances de 2008 ; loi sur les droits des travailleurs de 2019) ; Namibie (Constitution et loi sur le travail de 2007) ; Seychelles (NLMP) ; Afrique du Sud (NLMP).
Protection des travailleuses migrantes, notamment contre la violence et le harcèlement	Bien que les problèmes particuliers des travailleuses migrantes soient reconnus, aucune mesure spécifique n'a été trouvée dans la plupart des pays ; Seychelles (NLMP).
Accès à la justice	Namibie (Plan d'action sur les migrations de main-d'œuvre, 2019) ; Seychelles (NLMP).
Protection sociale, dispositions de sécurité sociale et transférabilité	Angola (les migrants sont couverts par les régimes de base, obligatoire et complémentaire (pour les travailleurs réguliers ; les travailleurs informels sont couverts) ; Botswana (principalement pour les citoyens ; prestations limitées pour les résidents permanents ; logements publics et scolarisation des enfants). pour les résidents temporaires ; Maurice (soins de santé gratuits ; possibilité de cotiser au régime national d'assurance sociale et de retraite (sauf pour les travailleurs des zones orientées vers l'exportation) et au Fonds national d'épargne) ; Namibie (dépend du statut d'immigration - principalement pour les citoyens et les résidents permanents ; avantages limités pour les migrants) ; Seychelles (lacunes reconnues et NLMP pour les travailleurs migrants) ; Malaisie (dépend du statut d'immigration - principalement pour les citoyens et les résidents permanents ; avantages limités pour les travailleurs migrants).) ; Afrique du Sud (les résidents permanents sont couverts ; les résidents temporaires bénéficient d'avantages limités ; les sans-papiers sont exclus ; le NLMP énumère des dispositions détaillées visant à étendre la protection sociale aux travailleurs migrants).

Outil	Pays de destination de la SADC Candidature
Mobilité de l'emploi	La plupart des pays ont des visas liés à l'employeur avec une mobilité interne limitée pour les travailleurs ; Seychelles (le NLMP propose de réduire les contraintes de mobilité pour les travailleurs migrants).
Développement, transfert et reconnaissance des compétences	Angola (organismes de reconnaissance des compétences en place) ; Botswana (accent mis sur les migrants qualifiés et le transfert de compétences ; reconnaissance des compétences conforme au cadre de référence de la SADC) ; Maurice (cadre national des qualifications de Maurice aligné sur le cadre de référence de la SADC) ; Seychelles (pas de référence au développement des compétences des travailleurs migrants ; la politique met l'accent sur le développement des compétences des travailleurs nationaux ; Seychelles) ; Royaume-Uni (pas de référence à la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants). Qualifications Authority Act en 2005 ; procédures de reconnaissance des compétences en place dans le cadre du SADCQF) ; Afrique du Sud (accent mis sur les compétences essentielles et le transfert de compétences) ; Allemagne (accent mis sur les compétences essentielles et le transfert de compétences). compétences.
Regroupement familial	Aucune information pour la plupart des pays ; Seychelles (uniquement pour les travailleurs qualifiés) ; Afrique du Sud (les migrants relevant des compétences critiques sont autorisés à faire venir leur famille).
Programmes de régularisation	Pas de régularisation globale, mais des amnisties ; l'Afrique du Sud a accordé des programmes spéciaux de dispense aux ressortissants du Zimbabwe et du Lesotho sans papiers pour une période limitée.

Source : Informations incomplètes obtenues à partir des politiques nationales de migration de main-d'œuvre (Namibie, Afrique du Sud et Seychelles ; SAMM - Examens des politiques nationales de migration ; Indice de gouvernance des migrations de l'OIM - Angola, Maurice, Namibie ; Examen national volontaire de GCM pour Maurice). Il s'agit uniquement de dispositions législatives et politiques, et la mise en œuvre peut être différente ; des lacunes en matière de protection sociale ont été constatées dans de nombreux pays.

CHAPITRE

2

CADRE NORMATIF ; GOUVERNANCE DES MIGRATIONS DANS LE CADRE DE L'ÉTAT DE DROIT

2.1 VUE D'ENSEMBLE

Tous les aspects de la migration de main-d'œuvre, comme tous les domaines des relations sociales, de l'activité économique et du bien-être des populations, entre autres, doivent être régis par l'État de droit, conformément aux normes internationales du travail, afin d'obtenir des sociétés inclusives et durables, le développement et le bien-être de tous les membres de la société.

La gouvernance en matière de migration peut être comprise comme l'ensemble interdépendant de normes juridiques, de politiques, d'institutions et de pratiques visant à administrer, réguler et médiatiser l'activité et les relations au sein d'entités politico-sociales définies, qu'il s'agisse d'États, de régions administratives, de villes ou de personnes morales.[10] La gouvernance en matière de migration doit répondre à l'hétérogénéité et à la complexité des migrations internationales ainsi qu'aux situations des réfugiés et des migrants, tout en reconnaissant que l'objectif ultime de la gouvernance doit être de promouvoir le bien-être humain pour tous. Aux différents niveaux juridictionnels et territoriaux, la gouvernance a pour fonction de réguler l'organisation économique, sociale et politique, de fournir des infrastructures, de stimuler et de réguler l'activité économique, de garantir la protection sociale, la santé, l'éducation, l'alimentation, le logement, le transport, les services publics et les services aux populations concernées, de faire respecter le travail décent, de garantir la sécurité et l'ordre publics, d'arbitrer les conflits d'intérêts, d'assurer la justice, de mener des relations avec des entités extérieures et de défendre les intérêts de ces dernières.

10. Gouvernance des migrations. Note de contexte. GMPA, 2017.

Le droit international prévoit à la fois des droits de l'homme généraux et des droits au travail - des droits du travail pour la protection de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. En vertu du droit international coutumier, les États sont également responsables de la protection des droits de l'homme universels et des droits fondamentaux au travail des travailleurs migrants.

2.2 NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL (ELLES)

Les normes internationales du travail (NIT) constituent un ensemble distinct et complémentaire de droits de l'homme universels, reconnaissant des droits et des protections spécifiques dans le contexte du monde du travail. Les normes internationales du travail coïncident avec les principes et les dispositions de la Déclaration universelle des droits de l'homme et des autres conventions fondamentales relatives aux droits de l'homme. Depuis 1919, l'Organisation internationale du travail (OIT), organisme tripartite spécialisé des Nations unies travaillant avec les gouvernements, les employeurs (secteur privé) et les organisations représentatives des travailleurs, a élaboré, mis à jour et supervisé un ensemble complet de normes internationales sous la forme de conventions et de recommandations de l'OIT. L'OIT a adopté des principes fondamentaux et des "droits au travail", ainsi que d'autres normes visant à assurer aux femmes et aux hommes un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Les normes internationales du travail couvrent tous les aspects de la relation de travail et des conditions de travail, y compris la sécurité et la santé au travail, la sécurité sociale, la non-discrimination, l'inspection du travail et la protection de la maternité, ainsi que des conditions spécifiques relatives à des secteurs tels que l'agriculture, la construction, l'exploitation minière, les produits chimiques, la navigation maritime et d'autres domaines. Les normes internationales du travail qui s'appliquent aux domaines thématiques du chapitre 4 sont examinées dans les modules respectifs.

Les normes internationales du travail sont applicables à tous les travailleurs, y compris les migrants et les réfugiés, quel que soit leur statut, à l'exception d'un très petit nombre d'exemptions mentionnées dans quelques instruments. La déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail engage les 187 États membres à respecter, mettre en œuvre et promouvoir les principes et les droits énoncés dans dix conventions relevant de cinq grandes catégories, qu'ils aient ou non ratifié les conventions en question :

Abolition du travail forcé

- Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29)

Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105)

Élimination du travail des enfants

Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138)
Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182)

Liberté d'association et droits de négociation collective

Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87)
Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98)

Égalité et non-discrimination en matière d'emploi et de profession

Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100)
Convention sur la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111)

Sécurité et santé au travail

Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (n° 155)
Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

En outre, les quatre conventions prioritaires de l'OIT sur la gouvernance, dont l'une a été ratifiée par tous les États membres de la SADC et les deux autres largement ratifiées par eux, sont particulièrement pertinentes pour la gouvernance des migrations et le travail décent pour tous les migrants :

Convention sur l'inspection du travail, 1947 (n° 81)

Convention sur la politique de l'emploi, 1964 (n° 122)
Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 (n° 129)
Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

2.3 TRAVAILLEURS MIGRANTS/GOUVERNANCE DES MIGRATIONS DE MAIN-D'ŒUVRE CONVENTIONS SPÉCIFIQUES

Trois instruments internationaux ont été créés pour reconnaître spécifiquement les droits de l'homme auxquels les travailleurs migrants et les membres de leur famille peuvent prétendre. Ils ont été qualifiés de charte internationale pour la protection des travailleurs migrants et des membres de leur famille :

- la convention (n° 97) de l'OIT sur les migrations pour l'emploi (révisée), 1949 ;
- la convention (n° 143) de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 ; et
- la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ICRMW), 1990.

Ces instruments définissent un programme global pour l'élaboration de politiques et de pratiques nationales en matière de migration de main-d'œuvre. La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ICRMW) de 1990 établit que les travailleurs migrants sont plus que des travailleurs ou des entités économiques ; ce sont des entités sociales avec des familles. Les trois conventions constituent ensemble une base normative solide, spécifique et complète pour l'élaboration et la mise en œuvre de la législation dans les pays d'accueil, de résidence et d'emploi, les pays de transit et les pays d'origine. Elles couvrent pratiquement tous les migrants et s'appliquent aux réfugiés et aux demandeurs d'asile bénéficiant d'un statut de résident légal. Dans le monde, 96 pays, dont 29 en Afrique - plus de la moitié des membres de l'UA - ont ratifié un ou plusieurs de ces trois instruments.

2.4 JURISPRUDENCE INTERNATIONALE SUR LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

Tous les organes de traités des conventions des Nations Unies sur les droits de l'homme ont publié des conclusions et des interprétations sur l'applicabilité de leurs principales dispositions à tous les migrants dans ces instruments largement ratifiés. Les organes de traités font également référence aux migrants en situation irrégulière ou non autorisée. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), le Comité des droits de l'enfant (CRC), le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD), le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CESCR), le Comité des droits de l'homme (CHR) et le Comité des droits des travailleurs migrants (CMW) ont publié des observations générales sur la protection des migrants dans le cadre de leurs instruments respectifs. Le traitement des migrants et des non-citoyens est l'un des principaux thèmes du rapport présenté par de nombreux gouvernements lors de l'examen périodique de la mise en œuvre des conventions dans la plupart des organes de traités des Nations unies. Au sein du Conseil des droits de l'homme, les États sont souvent soumis à des questions sur le traitement des migrants et des étrangers visant à évaluer leur respect des instruments internationaux, notamment dans le cadre de l'examen périodique universel (EPU).

De même, le traitement des travailleurs migrants est fréquemment évoqué dans l'examen des rapports gouvernementaux sur la mise en œuvre des conventions de l'OIT par la Commission de surveillance d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (CEACR) ainsi que par le Comité de la liberté syndicale de l'OIT.

2.5 NORMES AFRICAINES PARTICULIÈREMENT PERTINENTES POUR MIGRATION

La Convention africaine des droits de l'homme et des peuples (également connue sous le nom de Charte de Banjul), ratifiée par 54 des 55 États membres de l'UA (y compris tous les États de la SADC), définit les droits de l'homme collectifs et individuels de toutes les personnes vivant dans les pays africains, y compris tous les migrants, et s'engage à les faire respecter.

Le protocole de l'UA au traité instituant la Communauté économique africaine relatif à la libre circulation des personnes, au droit de résidence et au droit d'établissement (protocole de l'UA sur la libre circulation) définit le régime juridique continental de la liberté de circulation et des droits de résidence et d'établissement qui en découlent, avec les protections dont bénéficient les personnes concernées dans le cadre de l'État de droit. Le traité est désormais signé et ratifié par 52 États membres de l'UA, dont la quasi-totalité des membres de la SADC, tandis que le protocole compte 32 signataires à ce jour. Dès lors qu'elles sont engagées dans une relation de travail, qu'elles travaillent ou qu'elles exercent une activité indépendante, toutes les personnes, y compris les réfugiés, les réfugiés installés, les demandeurs d'asile et les apatrides, sont soumises aux normes internationales du travail et à la protection du travail décent.

2.6 INSTRUMENTS SUR LES RÉFUGIÉS ET LES DEMANDEURS D'ASILE

Le droit de demander l'asile est énoncé à l'article 14, paragraphe 1, de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), qui affirme que "toute personne a le droit de chercher asile et de bénéficier de l'asile en d'autres pays contre les persécutions" : Toute personne a le droit de chercher asile et de bénéficier de l'asile en d'autres pays contre la persécution". Les deux principaux instruments mondiaux qui précisent ce droit et l'obligation de non-refoulement qui en découle pour les États sont la convention des Nations unies de 1951 relative au statut des réfugiés et son protocole de 1967. Ces instruments définissent ce qu'est un réfugié, les droits des réfugiés et les obligations légales des États membres qui ratifient la convention. L'Afrique dispose également d'un instrument continental, la convention de l'OUA sur les réfugiés.

Si le principe de "non-refoulement" est la pierre angulaire du droit international et africain des réfugiés, la convention de 1951 et le protocole de 1967, ainsi que la convention de l'OUA sur les réfugiés, font également référence à la facilitation de l'accès au travail/à l'emploi pour les réfugiés. La plupart des réfugiés en Afrique, y compris dans les pays de la SADC, sont en âge de travailler ou sont des enfants qui atteindront l'âge de travailler dans les années à venir.

2.7 POLITIQUE INTERNATIONALE CADRES

Plusieurs cadres politiques "non contraignants" adoptés au niveau international fournissent des orientations essentielles pour l'application et la mise en œuvre des conventions internationales et/ou des recommandations supplémentaires pour une gouvernance efficace des migrations fondée sur les droits. L'encadré 2.1 présente les cadres politiques internationaux et africains pertinents.

Encadré 2.1 : Cadres politiques internationaux et africains relatifs à la migration pour l'emploi

Organisation internationale du travail (OIT) :

Principes directeurs de l'OIT concernant les statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre (2018) ;

- Lignes directrices de l'OIT et de la Banque mondiale sur la mesure des coûts de recrutement (2018) :
- 2017 Résolution et conclusions de la Conférence internationale du travail sur la gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre et son plan d'action de suivi ;

- Principes directeurs de l'OIT 2016 sur l'accès des réfugiés et autres personnes déplacées de force au marché du travail :
- Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable et définition des frais de recrutement et des coûts connexes (OIT 2016, OIT 2019a) ;

OIT 2014 Agenda pour des migrations équitables ;
OIT 2006 Cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre ;
Résolution et conclusions de la Conférence internationale du travail de 2004 concernant un traitement équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée et son plan d'action de suivi.

Nations unies et organisations intergouvernementales

- Agenda 2030 des Nations unies pour le développement durable, 2015.
- Nouvel agenda urbain (accent sur les migrations, les migrants et les réfugiés pertinents pour les villes), 2015
- Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, 2018.

Union africaine-UA

Cadre de politique migratoire de l'UA pour l'Afrique, 2006

- 2018 Cadre politique révisé de l'UA en matière de migration pour l'Afrique et plan d'action (2018 - 2030).

Sources : Cadres politiques mondiaux et continentaux guidant la migration de la main-d'œuvre et la mobilité de la main-d'œuvre en Afrique (OIT ; 2019b) ; recherche du GMPA.

2.8 INSTRUMENTS ET CADRES POLITIQUES DE LA SADC CONCERNANT LA MIGRATION ET LA MOBILITÉ

Comme le résume le tableau 2.1 ci-dessous, le traité de la SADC et ses protocoles ultérieurs, les plans stratégiques et le cadre politique sur la migration de main-d'œuvre définissent les orientations politiques et les fondements de la mobilité de la main-d'œuvre et de la libre circulation des personnes (en particulier des travailleurs), ainsi que la gouvernance de la migration de main-d'œuvre, y compris la protection fondée sur les droits, conformément aux normes internationales en matière de droits de l'homme et de travail évoquées plus haut. Il y sera fait référence, le cas échéant, dans l'examen des politiques d'admission et de post-admission aux chapitres 3 et 4.

Tableau 2.1 : Instruments de la SADC particulièrement pertinents pour la migration et la mobilité de la main-d'œuvre

Instruments de la SADC	Contexte
Traité de la SADC (1992)	L'élimination progressive des obstacles à la libre circulation des capitaux, de la main-d'œuvre, des biens et des services, ainsi que des personnes de la région.
Protocole de la SADC sur l'éducation et la formation (1997) - En vigueur	Assouplissement et, à terme, suppression des formalités d'immigration pour faciliter la libre circulation des étudiants et des enseignants dans la région.
Protocole de la SADC sur la facilitation de la circulation des personnes (2005) - Pas encore en vigueur	L'objectif général est d'éliminer progressivement les obstacles à la circulation des personnes et de faciliter l'entrée, le séjour temporaire et permanent et l'établissement des citoyens des États parties.
Protocole de la SADC sur l'emploi et le travail (2023) - Pas encore en vigueur	L'article 19 sur la migration de la main-d'œuvre et les travailleurs migrants prévoit des institutions, des cadres et des processus pour promouvoir la mobilité et protéger les droits des travailleurs migrants conformément aux normes internationales.
Cadre politique de la SADC en matière de migration de main-d'œuvre (2014)	Le cadre politique favorise une gestion saine des migrations de main-d'œuvre intrarégionales.
Plan stratégique indicatif régional de développement (RISDP) révisé de la SADC (2015-2020) Stratégie d'industrialisation et feuille de route de la SADC (2015-2063)	Le RISDP comprend des résultats ciblés sur les points suivants (1) l'approbation et la mise en œuvre du cadre politique de la SADC en matière de migration de la main-d'œuvre et (2) le développement et l'opérationnalisation de la portabilité de la protection sociale. Les États membres facilitent la circulation des facteurs de production - capitaux, compétences et main-d'œuvre - dans la région de la SADC et accélèrent la mise en œuvre du protocole sur la facilitation de la circulation des personnes.

Source : SAMM

CHAPITRE

3

DISPOSITIONS D'ADMISSION ET INSTRUMENTS POLITIQUES

Ce chapitre se concentre sur les politiques et les outils utilisés par les pays de destination pour l'admission de travailleurs migrants à différents niveaux de qualification. Comme nous l'avons souligné plus haut, de nombreux pays ont traditionnellement favorisé l'admission de travailleurs qualifiés, considérés comme de meilleurs candidats à la croissance et au développement à long terme, ainsi qu'à l'intégration dans les sociétés d'accueil. Par conséquent, un certain nombre d'outils examinés concernent la mise en œuvre de politiques de sélection des compétences, comme en Australie, au Canada et en Nouvelle-Zélande. L'Union européenne s'est également engagée dans cette voie avec ses offres de carte bleue.[11] Les pays peuvent établir des listes de pénurie de compétences ou sélectionner les migrants sur la base de points attribués à leurs qualifications et à leur expérience. L'étude réalisée met en évidence les tendances suivantes.

Tous les pays de destination industrialisés ont expérimenté des sélections axées sur la demande (sélection par les employeurs en fonction des besoins du marché du travail) ou des sélections axées sur l'offre, dans le cadre desquelles les candidats étrangers sont sélectionnés et admis par les gouvernements des pays de destination sur la base de critères préétablis. Le système à points est un exemple de ce dernier type de sélection. Les migrants admis sur la base d'une vérification des compétences et d'autres critères doivent trouver un emploi dans le pays d'accueil par leurs propres moyens. Dans la pratique, les pays ont combiné des critères axés sur la demande et des critères axés sur l'offre et utilisent le plus souvent des systèmes hybrides.

11. Bien qu'elles ne soient généralement pas sélectionnées sur la base de critères d'emploi, les admissions pour raisons familiales permettent d'accueillir un nombre important d'étrangers qui sont ou seront sur le marché du travail ; beaucoup arrivent avec des compétences ou acquièrent des compétences demandées "après l'arrivée". En 2020, 37 % de l'ensemble des admissions de migrants dans les pays de l'OCDE étaient motivées par des raisons familiales. Dans plusieurs pays de l'UE, cette proportion était supérieure à 50 % pour les admissions de ressortissants de pays tiers. Voir la migration familiale à l'adresse suivante : https://www.migrationdataportal.org/ar/themes/familienmigration

Tableau 3.1 : Catégories d'instruments politiques

La demande est le moteur de l'action	L'offre est déterminante	Systèmes hybrides
▶ Listes des pénuries de main-d'œuvre/ listes des professions critiques ▶ Tests du marché du travail (LMT) ▶ Programmes de parrainage par l'employeur Admission de personnes peu qualifiées et migration temporaire régimes	▶ Limites /Quotas numériques ▶ Programmes d'admission des migrants par points (PBS). ▶ Programmes de visas pour la recherche d'emploi ▶ Programmes de visas travail/études	Systèmes d'expression d'intérêt (EOI) ▶ Instruments bilatéraux relatifs à la migration de main-d'œuvre ▶ Recrutement équitable

Compilé par Piyasiri Wickramasekara

Par exemple, un système à points peut être soumis à un quota ou à une limite numérique. Les tests du marché du travail peuvent être combinés à des systèmes de sélection des employeurs. Les migrants potentiels qui arrivent avec un visa de recherche d'emploi doivent généralement trouver un employeur en peu de temps. Les systèmes d'expression d'intérêt actuellement très répandus utilisent une procédure en deux étapes pour placer les migrants ayant des compétences dans un pool et sélectionner ceux qui ont les points les plus élevés. Ces systèmes attribuent des points élevés à une offre d'emploi confirmée par un employeur, combinant ainsi des éléments de parrainage par l'employeur. Ces travailleurs peuvent également obtenir la résidence permanente dans le pays d'accueil dans un délai déterminé.

Après avoir examiné les politiques d'immigration de dix pays de l'OCDE entre 2000 et 2012, Czaika et Parsons (2016) ont conclu que les systèmes à points produisaient les meilleurs résultats en termes de flux de compétences. Cette conclusion générale doit toutefois être traitée avec prudence, étant donné que les objectifs de ces outils politiques diffèrent (Czaika et Parsons, 2016 : 23). De nombreuses données provenant de différents pays de destination montrent que les CPE peuvent entraîner de mauvais résultats sur le marché du travail pour les travailleurs migrants, principalement en raison de problèmes de reconnaissance des qualifications et des compétences.

Des recherches récentes ont également montré que les systèmes de sélection pilotés par les employeurs et l'utilisation de seuils salariaux sont discriminatoires à l'égard des travailleuses migrantes, étant donné les écarts salariaux observés en fonction du sexe. Il est également prouvé que les employeurs ont tendance à donner la préférence aux candidats des pays occidentaux.

Sur la base d'un examen des politiques d'immigration dans cinq grands pays de destination (le Canada, l'Australie, les Etats-Unis, la carte bleue de l'Union européenne et le Royaume-Uni), Boucher met en évidence leurs implications pour la "diversité de genre et d'ethnicité des politiques d'immigration qualifiée" (Boucher, 2020 : 2). Boucher affirme que les modèles de définition des compétences déterminés par l'employeur, comme en Australie et au Canada, contribuent à des résultats différents en termes de genre et d'ethnicité que lorsque des tests de compétences sont appliqués par le gouvernement. L'utilisation de seuils salariaux dans la directive "carte bleue" de l'UE et dans l'ancien système britannique Tier 2 a été jugée discriminatoire, affectant négativement les femmes candidates originaires de pays tiers, compte tenu des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'UE (Boucher, 2020).

Alors que les pays de destination ont accès à plusieurs outils pour l'admission des travailleurs qualifiés, il existe moins d'options pour l'admission des travailleurs peu ou semi-qualifiés. Cela s'explique principalement par les perceptions populaires ou les idées fausses selon lesquelles les travailleurs qualifiés sont bons pour l'économie, tandis que les travailleurs peu qualifiés font baisser les salaires et ne peuvent pas bien s'intégrer dans le pays d'accueil. Ils peuvent être admis sous réserve de diverses restrictions concernant la mobilité de la main-d'œuvre, la durée des contrats et sans possibilité de regroupement familial. Leur sélection et leur embauche peuvent être organisées par des agences d'emploi privées. Les pays concluent généralement des instruments bilatéraux de migration de main-d'œuvre pour l'admission de travailleurs temporaires peu qualifiés pour un travail saisonnier ou des contrats à moyen terme, comme dans les pays du Conseil de coopération du Golfe. Compte tenu de la faible mise en œuvre des BLMI, les travailleurs peu qualifiés courent le risque d'être abusés et exploités (Wickramasekara, 2015). Parallèlement, l'embauche de travailleurs qualifiés dans le cadre de programmes temporaires gagne en popularité dans les pays d'implantation traditionnels tels que l'Australie et le Canada.

Une autre tendance observée est que les gouvernements s'appuient de plus en plus sur des éléments de sélection basés sur l'employeur. L'existence d'une offre d'emploi pèse lourd dans les systèmes de sélection. Cela s'explique principalement par les mauvais résultats observés sur le marché du travail et en matière d'intégration pour les personnes admises uniquement sur la base de systèmes de points.

Les systèmes déterminent également les droits des travailleurs migrants. Les travailleurs qualifiés et moins qualifiés admis dans le cadre de programmes de migration temporaire voient leurs visas de travail et de séjour liés aux employeurs qui, de ce fait, exercent un pouvoir de négociation excessif. Certains travailleurs qualifiés peuvent avoir la possibilité de demander un séjour plus long. Les travailleurs peu qualifiés sous contrat à durée déterminée sont censés quitter le pays à la fin de leur emploi.

Quelle que soit la combinaison d'outils politiques utilisés, la transparence, la simplicité des procédures et la rapidité de traitement sont considérées comme de bonnes pratiques dans tous les pays. Les changements fréquents de critères et de seuils d'admission observés dans certains pays peuvent entraîner des difficultés évidentes pour ceux qui ont pris leurs décisions sur la base des systèmes existants.

Les sections suivantes du chapitre examinent le fonctionnement de divers instruments politiques tels que les listes de pénurie, les systèmes à points et les quotas, entre autres, en suivant un format commun couvrant les définitions, les exemples, les avantages et les inconvénients, ainsi que les bonnes pratiques.

3.1 LISTES DES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE (LSL)/LISTES DES PROFESSIONS CRITIQUES (COL)

3.1.1 Définition des listes de pénurie de main-d'œuvre et des listes de professions critiques

De nombreux pays établissent des listes de pénurie de main-d'œuvre pour décider de l'admission des travailleurs migrants. Les "catalogues de professions difficiles à couvrir" sont également appelés "listes de professions en demande", "listes de pénuries de compétences" ou "listes de compétences/professions critiques". Ils consistent en une liste de compétences ou de professions pour lesquelles la demande ne peut être satisfaite localement dans les pays de destination. Les aspirants travailleurs migrants dont les compétences/professions figurent sur ces listes bénéficient souvent d'un traitement préférentiel lors des demandes de visa ou de permis de travail, afin de contribuer à répondre à cette demande. Les systèmes d'information sur le marché du travail, y compris les évaluations régulières des besoins, associés aux statistiques et aux tendances en matière de migration de main-d'œuvre, fournissent les informations les plus récentes sur les professions et les compétences à inclure dans ces listes. Il est important d'inclure non seulement les professions hautement qualifiées, mais aussi les professions semi-qualifiées et peu qualifiées (par exemple, les emplois dans le secteur agricole, la construction, le secteur domestique, entre autres). Si ces emplois ne sont pas inclus dans les listes de pénurie, la demande pour ces emplois pourrait attirer les migrants en situation irrégulière vers l'économie informelle.

L'objectif des listes de pénuries de compétences est d'identifier les professions et les secteurs confrontés à des pénuries de main-d'œuvre. Ces évaluations peuvent être réalisées à différents niveaux : national, régional, municipal ou sectoriel. Elles peuvent également répondre à des besoins de compétences immédiats, à moyen ou à long terme.

En voici quelques exemples :

- le catalogue espagnol des emplois difficiles à pourvoir (Catalogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura) qui traite des pénuries de main-d'œuvre dans des professions particulières. Il est préparé pour chaque province sur une base trimestrielle et peut être consulté sur le site web de la Commission européenne.

  la base des demandes d'embauche de travailleurs étrangers. [12]

- la liste australienne des professions qualifiées (SOL) et

la liste des pénuries de compétences à long terme de la Nouvelle-Zélande (LTSSL) (qui est maintenant remplacée par une liste verte) reflétant la demande à moyen et à long terme.

3.1.2 Méthodes et procédures

Les listes de pénuries de main-d'œuvre ou de professions critiques sont basées sur des prévisions concernant les professions et les besoins en ressources humaines. Le Bureau des statistiques du travail des États-Unis établit régulièrement des prévisions professionnelles qui alimentent les programmes sur les besoins en compétences. L'Australie et la Nouvelle-Zélande fondent également l'évaluation des compétences sur l'évolution des professions.

L'établissement des listes de pénuries de main-d'œuvre fait appel à des méthodes mixtes, notamment des indicateurs du marché du travail utilisant l'analyse des taux et durées d'inoccupation, de la rotation, de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, des taux de chômage par profession et par secteur, de la disponibilité des travailleurs locaux, et des consultations avec les partenaires sociaux et l'industrie.

Les listes de pénurie de main-d'œuvre devraient idéalement être préparées par des agences gouvernementales telles que les services publics de l'emploi (SPE) aux niveaux national et régional, avec la participation ou en étroite consultation avec les organisations patronales et syndicales les plus représentatives. Au Royaume-Uni, ce travail est effectué par un comité consultatif indépendant, le Migration Advisory Committee (comité consultatif sur les migrations). En Afrique du Sud, la préparation de la liste des compétences critiques (CSL) par le ministère de l'intérieur[13] (DHA, 2022) fait appel à la coopération d'un grand nombre d'acteurs clés, dont le ministère de l'enseignement supérieur et de la formation (DHET) et les autorités sectorielles de l'éducation et de la formation (SETA). Le DHET prépare la liste des professions à forte demande (DNA Economics, 2020).

Ces listes doivent être régulièrement révisées pour rester à jour et pertinentes, de préférence tous les six mois, et doivent inclure tous les types de compétences demandées (qualifiées, moyennement qualifiées et peu qualifiées). Les listes de pénuries immédiates doivent être mises à jour fréquemment, si possible tous les trimestres. L'Autriche publie chaque année les professions en pénurie à l'échelle nationale et les professions en pénurie à l'échelle régionale.

3.1.3 Objectifs des listes de pénurie de main-d'œuvre

- rienter les admissions de travailleurs temporaires. Il s'agit par exemple de la liste des postes vacants difficiles à pourvoir en Espagne, de la liste des pénuries immédiates de la Nouvelle-Zélande et de la liste positive du Danemark.

- Répondre à la demande à moyen et long terme. Les pays d'implantation traditionnels tels que l'Australie, le Canada et la Nouvelle-Zélande appliquent depuis longtemps des politiques d'admission des travailleurs qualifiés avec des voies d'accès à la résidence permanente et à l'emploi.

  la citoyenneté.

- Répondre aux besoins plus larges de l'économie en matière de marché du travail.

orienter la politique d'éducation et de formation à moyen et à long terme en favorisant la formation des travailleurs locaux dans les professions en pénurie.

12. https://www.sepe.es/HomeSepe/en/empresas/informacion-para-empresas/profesiones-de-dificil-cobertura/profesiones-mas-de- mandadas.html
13. http://www.dha.gov.za/images/PDFs/47182-2-8-CriticalSkillsDHA.pdf

3.1.4 Pourquoi les LSL ou les COL sont-ils une question tripartite ?

Les ministères du travail sont responsables des politiques de l'emploi et ont intérêt à donner la priorité aux travailleurs locaux. Les listes de pénurie de main-d'œuvre convainquent le public que l'immigration est sous contrôle et que seules les compétences importantes (élevées, moyennes et faibles) manquant localement sont admises.

Les employeurs bénéficient d'une identification claire des zones de pénurie de main-d'œuvre où ils peuvent engager des travailleurs étrangers. Dans certains cas, les employeurs sont exemptés des tests du marché du travail ou des certifications de travail, comme c'est le cas pour la liste des professions critiques d'Afrique du Sud. Les syndicats ont intérêt à empêcher l'admission d'un grand nombre de travailleurs étrangers, ce qui peut entraîner une baisse des salaires et des conditions de travail pour tous les travailleurs. Ils n'apprécient pas non plus les déplacements de travailleurs locaux.

Les listes de pénurie de main-d'œuvre satisfont aux exigences de toutes les parties en limitant l'embauche de travailleurs étrangers aux professions en pénurie.

3.1.5 Avantages et inconvénients

Avantages

- Les listes sont plus cohérentes et moins sujettes à des interprétations discrétionnaires que les tests individuels du marché du travail réalisés par différentes agences.

Les listes sont transparentes, reflètent les conditions de la demande et peuvent être révisées en fonction de l'évolution de la situation économique.

- Ils peuvent être liés à d'autres objectifs de politique de développement socio-économique à court et à long terme des gouvernements. Par exemple, ils peuvent être liés à l'enseignement et à la formation techniques et professionnels. pour la planification de la main-d'œuvre. Les listes SOL de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande des professions en demande à long terme peuvent servir de signaux pour les politiques d'éducation et de formation. Par exemple, le DHA de l'Afrique du Sud stipule ce qui suit :
- "Le South Africa's Critical Skills Work Visa permettra au ministère et au gouvernement d'atteindre les objectifs de programmes tels que le plan de développement national (NDP), le plan d'action pour la politique industrielle (IPAP) et le plan d'action pour la politique industrielle (IPAP), ainsi que le plan d'action pour la politique industrielle (IPAP). Nouveau plan de croissance (NGP). [14]
- Les étudiants internationaux peuvent également planifier leur éducation et leur formation à la lumière des listes de pénuries à plus long terme et identifier les perspectives d'emploi. (OCDE, 2014).

De nombreux pays utilisent les listes de pénurie en combinaison avec d'autres outils tels que les tests du marché du travail, les systèmes à points et les systèmes d'entrée express (Australie, Canada et Nouvelle-Zélande).

Inconvénients

Il n'existe pas de définition absolue de la pénurie de compétences. Les pays et les institutions au sein d'un pays peuvent utiliser différentes méthodes pour mesurer les pénuries. Par exemple, le Comité consultatif sur les migrations (MAC) du Royaume-Uni utilise les critères suivants

plusieurs indicateurs pour juger de l'existence de pénuries de main-d'œuvre (tableau A2 de l'annexe).

Ils peuvent ne pas refléter l'évolution des pénuries s'ils ne sont pas renouvelés fréquemment. Ils peuvent également conduire à un sous-investissement dans les systèmes de formation locaux lorsque certaines professions sont considérées comme des pénuries à long terme.

- Les listes peuvent être influencées par certaines parties prenantes qui peuvent vouloir conserver ou modifier certaines professions dans les listes. L'une d'entre elles est que les employeurs sont très habiles à rédiger des descriptions d'emploi qui font entrer les emplois dans la catégorie des "métiers".

listes de pénurie[15] . Le MAC britannique est un organisme indépendant qui peut éviter ce problème.

- omme le souligne l'OCDE (2014), les listes peuvent être ciblées par des migrants potentiels ou des agents de migration à la recherche du moyen d'accès le plus simple". Un exemple cité est l'inclusion par l'Australie de la profession de coiffeur

des exigences peu élevées dans la liste des pénuries, ce qui a entraîné un nombre élevé de candidatures.

14. http://www.dha.gov.za/index.php/immigration-services/scarce-skills-work-permits
15. Communication personnelle de Georges Lemaitre, ancien spécialiste technique de l'OCDE.

Même si les personnes entrent dans des professions figurant sur la liste des pénuries, elles ne doivent pas nécessairement rester dans ces emplois et peuvent même partir pour d'autres emplois après leur arrivée, de sorte que toute protection des travailleurs domestiques est au mieux temporaire.

- Ces listes peuvent ne pas avoir d'impact réel sur les flux de migration de main-d'œuvre. Selon l'OCDE (2014), la liste positive du Danemark représentait moins de deux pour cent des admissions. Dans des pays comme l'Australie et En Nouvelle-Zélande, cependant, la plupart des admissions se font sur la base de listes de pénurie.

3.1.6 Exemples de bonnes pratiques

- Consultation régulière des partenaires sociaux et de l'industrie. Dans la plupart des États membres de l'UE, "les partenaires sociaux sont des parties prenantes clés dans le processus de détermination des listes de professions en pénurie" (REM, 2015).

  C'est le cas en Autriche, en Suède, en Espagne, en Grèce, en Belgique, en Croatie, en France, en Hongrie, en Irlande, en Lettonie et aux Pays-Bas. Selon le REM (2015), "leur connaissance du marché du travail et des besoins futurs en matière de compétences en fait un interlocuteur de choix dans les processus de consultation nationaux" (p.23). En Autriche, les partenaires sociaux jouent un rôle central dans la formulation de la liste par l'intermédiaire d'un comité bipartite spécialisé et sont consultés par le biais d'enquêtes et d'entretiens et par l'intermédiaire d'organes représentatifs. Le MAC britannique intègre les points de vue de l'industrie et d'autres parties prenantes dans la détermination finale des listes de pénuries.

- oordination efficace entre les autorités chargées de l'immigration, de l'éducation et de la formation pour l'établissement des listes de pénurie. L'Afrique du Sud est un bon exemple, comme indiqué plus haut.

Inclusion de critères multiples. Afrique du Sud : Les professions ajoutées à la LSC doivent remplir trois conditions : i) impliquer des qualifications de haut niveau et des ensembles de compétences avancées ; ii) nécessiter une longue période pour l'offre régulière.

de Sud-Africains capables d'effectuer ces tâches ; et iii) les professions qui souffrent actuellement d'une grave pénurie de professionnels qualifiés et cette situation risque de perdurer pendant un certain temps (Crush & Williams, 2022a : 21). Les employeurs critiquent toutefois ces critères car ils souhaiteraient que les travailleurs semi-qualifiés et peu qualifiés soient également inclus.[16]

3.1.7 Messages clés et voie à suivre

Messages clés

Les listes de pénuries de main-d'œuvre permettent aux pays d'évaluer de manière critique leurs pénuries de compétences à moyen et long terme.

- Ils contribuent également à convaincre le public que la migration est "gérée" dans l'intérêt supérieur du pays.

Ils permettent également aux employeurs potentiels et aux travailleurs migrants d'obtenir des informations transparentes et actualisées sur les options qui s'offrent à eux.

Les changements fréquents et radicaux dans ces listes sont source de confusion et de difficultés pour toutes les personnes concernées.

La voie à suivre

- Il est important de contrôler et d'évaluer périodiquement les performances et l'impact sur le marché du travail de ces listes et des visas qui y sont liés.

Parallèlement, la situation des droits des travailleurs migrants et de leurs familles accueillis dans le cadre de ces programmes doit être examinée de près afin de garantir l'égalité de traitement et la non-discrimination.

- Au niveau régional, le projet d'Observatoire du marché du travail de la SADC (OMT) - un réseau d'institutions nationales et régionales qui intègre des informations essentielles sur les marchés du travail - envisage de développer d'un système régional d'information sur le marché du travail (SIMT) qui couvre les indicateurs du marché du travail, des compétences et de la migration de la main-d'œuvre et qui peut servir à déterminer les besoins du marché du travail.[17] Il peut contribuer de manière importante à

16. Communication du projet SAMM.
17. https://www.sammproject.org

la préparation d'une liste régionale des pénuries de compétences et la facilitation de la mobilité des compétences en fonction des pénuries de main-d'œuvre identifiées.

3.2. TEST DU MARCHÉ DU TRAVAIL (LMT) OU TEST DE VACANCE DE POSTE (VT)

3.2.1 Définition d'un test de marché du travail

L'objectif principal d'un test de vacance ou d'un test du marché du travail (LMT) est de s'assurer que l'admission de travailleurs migrants ne déplace pas les travailleurs locaux ou n'affecte pas négativement leurs conditions de travail en évaluant si des travailleurs locaux sont disponibles pour le même emploi. Il est utilisé depuis le début des années 1950 dans les pays développés (OCDE, 2014 : 171). Ce test empêche les employeurs d'embaucher des travailleurs étrangers lorsqu'il existe des travailleurs locaux capables d'effectuer le même travail.

3.2.2 Méthodes et procédures

La première étape consiste pour l'employeur à soumettre une demande d'offre d'emploi à l'autorité concernée - ministère du travail, services publics de l'emploi (SPE) ou autre. Dans l'Union européenne, les LMT ne s'appliquent qu'à l'embauche de ressortissants de pays tiers, en raison du droit à la libre mobilité de la main-d'œuvre au sein de la Communauté.

La deuxième étape consiste à évaluer la disponibilité des travailleurs locaux pour le poste. Dans l'Union européenne, les travailleurs locaux comprennent les ressortissants nationaux, les ressortissants de l'UE et les ressortissants de pays tiers en séjour régulier. Cette évaluation peut se faire par le biais d'annonces publiées par l'employeur ou par le service public de l'emploi, voire les deux. EURES, le réseau européen de coopération des services de l'emploi, conçu pour faciliter la libre circulation des travailleurs, peut également assurer une publicité plus large au niveau de l'UE.

Différents canaux pour les annonces : journaux, médias publics, portails d'emploi en ligne et réseaux sociaux,

- Durée des annonces - Dans les États membres de l'UE, cette durée peut aller de 3 jours à 35 jours (REM, 2021). Au Canada, l'exigence est d'un minimum de quatre semaines. Une durée trop courte risque de ne pas fournir une information adéquate. L'absence de réponse des demandeurs d'emploi locaux soulève des questions quant à l'authenticité des efforts déployés.
- Le SPE peut consulter les registres du chômage pour s'assurer de la disponibilité de candidats appropriés et les recommander aux employeurs.

Option d'évaluation par l'employeur. Dans certains pays, l'employeur se voit confier l'entière responsabilité de fournir la preuve que l'emploi a été dûment publié et qu'il n'y a pas eu de candidats ou que les travailleurs locaux à qui l'emploi a été proposé l'ont refusé (Böhning, 1996). Plusieurs garanties sont imposées par les autorités.

Les conditions d'emploi et les descriptions de poste ne doivent pas être exagérées. L'offre d'emploi doit être raisonnable en proposant des salaires et des conditions de travail comparables pour un emploi similaire destiné à un travailleur local. Le salaire médian ou

Le salaire moyen offert sur le marché pour une profession donnée doit être conforme au salaire moyen (OCDE, 2014). Les certifications de travail américaines sont prévues à cet effet. Au Canada, le salaire offert est examiné et comparé au salaire en vigueur payé aux Canadiens pour des emplois similaires.

- Une autre option consiste à exiger d'un employeur qu'il augmente la rémunération offerte pour attirer les travailleurs locaux.

Certains pays précisent le contenu des annonces (encadré 3.1). Souvent, les employeurs doivent payer eux-mêmes les annonces d'emploi.

Encadré 3.1 : Nouvelle-Zélande - conditions requises pour une offre d'emploi

L'annonce doit préciser la description du poste, le salaire minimum et maximum, le lieu, la durée minimale du travail, l'estimation du salaire réel si le poste est rémunéré à la pièce, à la commission ou s'il existe d'autres taux ou primes, les compétences, l'expérience et les qualifications minimales requises pour le poste.

Source : https://www.immigration.govt.nz/employ-migrants/new-employer-accreditation-and-work-visa/passing-the-job-check

Lien avec les listes de pénuries de main-d'œuvre et entre les catégories de compétences. Les États-Unis les utilisent largement dans toutes les catégories, certaines professions figurant sur les listes étant exemptées. La Norvège a recours aux LMT lorsque son quota de travailleurs hautement qualifiés est épuisé.

Exemptions. Les pays peuvent exempter certaines catégories de travailleurs de l'obligation de travailler à temps partiel, en fonction des priorités nationales et de la situation du marché du travail. Par exemple, les travailleurs hautement qualifiés ou les catégories souffrant de pénuries spécifiques, comme les travailleurs de la santé et les spécialistes des technologies de l'information, peuvent être exemptés. La Nouvelle-Zélande exempte les postes figurant sur la liste des pénuries de compétences ou sur la nouvelle liste verte. L'Australie exempte les travailleurs relevant de ses obligations commerciales internationales (OCI), telles que l'OMC. L'ancien visa de niveau 2 du Royaume-Uni exigeait un test de résidence sur le marché du travail, mais des exemptions étaient accordées pour les professions en pénurie de main-d'œuvre et certains postes de recherche.

Autorité d'approbation. En Allemagne, le LMT fait partie de la procédure de visa et c'est l'agence des visas qui demande l'approbation du SPE. En Afrique du Sud, le ministère de l'intérieur et le ministère du travail supervisent conjointement la procédure.

3.2.3 Objectifs des LMT

- Protéger les travailleurs locaux en leur donnant la possibilité de postuler aux emplois annoncés.

Empêcher les arrivées massives de travailleurs étrangers qui peuvent entraîner le déplacement des travailleurs locaux

- Adaptabilité. À cette fin, les MTL peuvent être combinées à des listes et quotas de pénurie et à des programmes de transfert de compétences.

3.2.4. Exemples au niveau de la SADC/International

La plupart des pays de destination de la SADC effectuent des tests du marché du travail, bien que les exigences spécifiques varient. Par exemple :

- En Angola, la fourniture de la preuve qu'une publicité a été effectuée pour vérifier s'il est possible de trouver des travailleurs résidents locaux est une exigence pour les demandes d'entreprises dans le secteur du pétrole et du gaz, ainsi que pour d'autres secteurs de l'économie.
  secteurs d'activité.[18]

18. https://newlandchase.com/countries/angola/ ;
19. https://www.globalization-partners.com/globalpedia/botswana-employer-of-record/work-visas/#content

- Au Botswana, les exigences sont plus strictes, la priorité étant accordée aux citoyens qui apportent la preuve qu'ils ont publié des offres d'emploi destinées exclusivement aux citoyens botswanais pendant au moins 14 jours au cours des six derniers mois .[19]

  pour les permis de travail professionnels individuels et certaines autres catégories

- Maurice exige la présentation de copies d'annonces de presse originales parues dans deux journaux de premier plan et le résultat de l'exercice de sélection doit également être soumis (MLIRT, 2016).

- Dans le cas des Seychelles, les employeurs sont tenus de tester le marché du travail local en publiant des annonces afin de déterminer s'il y a des Seychellois pour occuper les postes vacants des catégories d'emploi 2 et 3 (travailleurs domestiques) (Crush

  et Williams, 2022b). Les Seychelles exigent que le marché du travail soit testé pendant trois jours après la publication locale du poste afin de déterminer si les travailleurs locaux sont disponibles pour occuper le poste avant que celui-ci ne soit approuvé pour un travailleur étranger (MEICS, 2019). Cette période est considérée comme trop courte, car les travailleurs nationaux n'ont peut-être pas vraiment l'occasion de postuler à l'emploi. Le NLMP des Seychelles envisage d'étendre les tests obligatoires sur le marché du travail pour une période d'un mois et d'appliquer ces tests à la plupart des postes, à l'exception d'une liste limitée de professions essentielles.

- En Afrique du Sud, le ministère du Travail et de l'Emploi est chargé de réaliser des tests du marché du travail pour aider le ministère de l'Intérieur (MOHA) à traiter les demandes de visa de travail (DEL, 2022).

Les tests du marché du travail (LMT) sont mis en œuvre et appliqués dans la plupart des États membres de l'UE (REM, 2021). Le Réseau européen des migrations définit les tests du marché du travail comme un : "mécanisme qui vise à garantir que les travailleurs migrants ne sont admis qu'après que les employeurs ont cherché en vain des travailleurs nationaux, des citoyens de l'UE (dans les États membres de l'UE, cela inclut également les travailleurs de l'EEE) ou des ressortissants de pays tiers résidant légalement et ayant accès au marché du travail conformément à la législation nationale" (REM, 2018 : 231). Parmi les États membres de l'UE qui effectuent le LMT, dix d'entre eux vérifient la disponibilité des travailleurs dans d'autres États membres, tandis que sept d'entre eux ne le font pas (REM, 2021).

3.2.5 Avantages et inconvénients

Avantages

- Transparent pour les employeurs et les travailleurs
- Message clair aux employeurs selon lequel la première priorité est d'employer des travailleurs locaux.
- Permet d'éviter l'exploitation des travailleurs étrangers en spécifiant des salaires et des conditions de travail identiques.
- Les employeurs peuvent obtenir les compétences spécifiées et éviter les contrats de travail à durée déterminée individualisés.
- Permet une bonne sélection des travailleurs migrants.

Au sein d'une CER, la préférence peut être donnée aux travailleurs de la CER. Dans l'UE, la préférence communautaire signifie que les travailleurs locaux éligibles auront le choix de postuler en premier.

Inconvénients

- Pour être efficace, le système administratif doit être bon et performant. En règle générale, les délais de traitement peuvent être longs. Cela signifie que les employeurs doivent supporter des coûts supplémentaires en termes de ressources de traitement et d'investissement.

  des retards.

- L'efficacité des services publics de l'emploi varie d'un pays à l'autre. Cela peut avoir une incidence sur l'efficacité des MTL et entraîner des problèmes pour les employeurs.

- Étant donné qu'il n'existe pas de procédures de test standardisées, les LMT peuvent impliquer un contrôle discrétionnaire de la part des fonctionnaires concernés. Ils peuvent l'appliquer différemment au centre ou dans différentes régions. Cela peut entraîner des problèmes de

  des processus d'assurance qualité inégaux et l'équité des évaluations pour des demandes similaires. Il n'est souvent pas simple de déterminer les salaires moyens ou médians comparables du marché pour les professions,

- Il peut y avoir des interprétations contradictoires entre un SPE et les employeurs sur la disponibilité, l'adéquation ou la volonté des candidats locaux à occuper les postes vacants (OCDE, 2014). Lorsque les employeurs soutiennent que les candidats locaux

ne conviennent pas ou que les travailleurs locaux affectés ne sont pas intéressés, l'exigence de la formation professionnelle continue peut s'avérer n'être qu'une procédure bureaucratique supplémentaire.[20]

- Il est possible que les employeurs gonflent la description du poste en raison de leur préférence pour les travailleurs migrants. " Un LMT édenté ou symbolique ne peut pas contrecarrer de tels risques " (OCDE, 2014). Certains pays imposent
  des exigences supplémentaires pour contrecarrer de telles stratégies. La France a cité comme motif de rejet des candidatures des employeurs des descriptions d'emploi trop spécifiques qui limiteraient la possibilité d'être occupées par un demandeur d'emploi.

- L'implication des syndicats dans les procédures LMT peut conduire à des évaluations ne reposant pas sur des motifs objectifs, mais sur de "simples motifs de protection" des travailleurs locaux (Ruhs, 2014).

Si les taux de rejet des TMT sont faibles, comme c'est le cas dans de nombreux États membres de l'UE (REM, 2021), le rôle du TMT est minime. Dans le même temps, des taux de rejet élevés, comme aux Pays-Bas, peuvent avoir un effet dissuasif majeur sur l'emploi
de travailleurs migrants en période de graves pénuries de main-d'œuvre (tableau 3.2).

La protection accordée aux travailleurs locaux peut être faible dans la pratique. Ruhs a examiné les questions de protection dans le cadre des LMT et a conclu : "... les efforts visant à protéger efficacement l'accès préférentiel des travailleurs locaux au marché du travail national...".
ont été confrontés à des problèmes considérables dans un large éventail de contextes nationaux et de pays différents. Le principal problème politique est que de nombreux employeurs, en particulier mais pas seulement ceux qui opèrent sur des marchés du travail à bas salaires, ont une nette préférence pour les travailleurs migrants par rapport aux travailleurs locaux. La manière d'évaluer cette préférence et d'y répondre reste le principal défi dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques nationales d'immigration de main-d'œuvre" (Ruhs, 2014 : 78).

Tableau 3.2 : Pourcentage de décisions positives et négatives de certains États membres de l'UE en 2019 et 2020 (en pourcentage du nombre total de décisions)

	2019		2020	
	positif	négatif	positif	négatif
Bulgarie	100	0	100	0
Chypre	75	25	74	26
Estonie	98.8	1.2	98.3	1.7
Finlande	70	30	80	20
Lituanie	100	0	100	0
Luxembourg	91.3	8.7	83.3	16.7
Pays-Bas	47	41	53	44
Slovaquie	84	16	82	18

Source : (REM, 2021)

20. Communication personnelle de Georges Lemaitre, ancien spécialiste des migrations à l'OCDE.

3.2.6 Messages clés et voie à suivre

Messages clés

- Les tests du marché du travail sont désormais un mécanisme standard utilisé par les pays pour convaincre le public que les intérêts des demandeurs d'emploi locaux sont pris en compte. Ils visent à protéger les travailleurs migrants locaux contre les déplacements en
  les travailleurs étrangers.
- Dans la pratique, il n'existe pas de mécanisme de test standard, ce qui peut conduire à des approches discrétionnaires de la part des fonctionnaires et des services publics de l'emploi.

Les employeurs peuvent également manipuler les descriptions de poste s'ils préfèrent les travailleurs étrangers. L'associer à des listes de pénurie serait un moyen plus efficace de protéger les travailleurs locaux.

La voie à suivre et le rôle des partenaires tripartites

- Les pays de destination de la SADC doivent entreprendre une évaluation des résultats des tests du marché du travail et les adapter aux nouveaux développements.
- i les taux d'acceptation ou de rejet sont élevés, il est nécessaire de revoir les systèmes mis en œuvre.

Quelles mesures doivent être prises par les ministères du travail et les organisations de travailleurs et d'employeurs ?

- Les ministères du travail devraient contrôler et entreprendre une évaluation périodique de la mise en œuvre des LMT et évaluer le statut de protection des travailleurs admis.
- Les partenaires sociaux doivent procéder à leur propre évaluation des contrats à durée déterminée. Si les employeurs estiment que les LMT limitent considérablement leur choix, ils doivent en parler au gouvernement.
- Les syndicats doivent vérifier si les travailleurs locaux bénéficient de chances égales pour les emplois proposés. Dans le même temps, ils doivent évaluer si les travailleurs migrants embauchés reçoivent des salaires et des conditions de travail inférieurs à ceux des travailleurs locaux.
  La préférence des employeurs pour les travailleurs étrangers a été observée.

3.3 LES LIMITES NUMÉRIQUES (LN) OU LES QUOTAS

3.3.1 Introduction et définition des quotas ou des limites numériques

Les limites numériques à l'admission des travailleurs migrants peuvent être imposées de plusieurs manières : i) un quota - nombre ou ratio prédéterminé de travailleurs étrangers par rapport à l'emploi total dans le secteur ou par l'employeur ; ii) un objectif ; ou un plafond pour le nombre de travailleurs migrants à admettre dans un pays. L'objectif principal est de contrôler l'accès des travailleurs étrangers au marché du travail local et de protéger les opportunités d'emploi pour les travailleurs locaux.

Il s'agit d'une question tripartite, car les trois parties - gouvernements, employeurs et travailleurs - ont un intérêt à déterminer le nombre de travailleurs migrants admis par un pays. Les gouvernements doivent démontrer à l'opinion publique qu'ils gèrent les migrations d'une manière qui profite au pays. Les employeurs ont besoin de travailleurs migrants pour des compétences qui ne sont pas disponibles localement ou lorsque les travailleurs locaux ne sont pas disposés à travailler dans les secteurs définis. Les syndicats sont préoccupés par le dumping social et peuvent vouloir empêcher une baisse des salaires et des conditions de travail des travailleurs locaux du fait de l'immigration. En même temps, ils veulent protéger les travailleurs migrants de l'exploitation.

3.3.2 Objectifs des limites numériques

Les gouvernements utilisent les limites numériques, y compris les quotas, à plusieurs fins (Böhning, 1996 ; OIT, IOE & BAGM, 2021 ; OCDE, 2014).

- Préserver les opportunités d'emploi sur le marché du travail pour les travailleurs locaux en contrôlant le nombre de personnes admises par les entreprises. L'île Maurice impose un ratio de 1:3, selon lequel une entreprise doit embaucher trois travailleurs locaux.
  pour chaque employé étranger qu'elle emploie.

- Soutenir les programmes de développement économique nationaux et régionaux. Des quotas plus élevés de travailleurs qualifiés pour les régions moins développées peuvent servir à développer ces régions. Par exemple, l'Australie a mis en place des quotas par État pour assurer la décentralisation des admissions et une répartition plus équitable des compétences des migrants.
- Ils peuvent contribuer à convaincre le public que l'immigration est sous contrôle en mettant en évidence les limites numériques du nombre d'immigrants autorisés.

3.3.3 Champ d'application

Les limites numériques, y compris les quotas, peuvent être appliquées à plusieurs niveaux. Normalement, les limites sont imposées annuellement et peuvent être revues périodiquement (généralement deux fois par an).

Pour l'ensemble du pays. Les employeurs se verront accorder l'accès selon le principe du premier arrivé, premier servi, jusqu'à ce que le quota soit rempli ou que l'objectif soit atteint. Par exemple, aux États-Unis, le visa H1B pour les professions spécialisées créé en 1990, le plafond statutaire annuel représente 65 000 visas, avec 20 000 visas supplémentaires pour les professionnels étrangers titulaires d'un master ou d'un doctorat délivré par un établissement d'enseignement supérieur américain.

- Par région ou zone administrative locale. Des quotas/limites numériques sur le nombre de travailleurs migrants à admettre sont pratiqués dans de nombreux pays : par exemple, en Italie et en Suisse où les allocations sont faites sur la base des critères suivants sur la base de régions ou de cantons.
- Par secteur économique. Les employeurs peuvent faire pression pour obtenir des quotas nouveaux ou plus élevés pour les secteurs économiques dans lesquels ils ont des difficultés à recruter des travailleurs. Les quotas peuvent être appliqués à des secteurs spécifiques tels que l'agriculture, l'industrie manufacturière, le tourisme, entre autres. La répartition pourrait refléter l'importance de chaque secteur dans l'économie et la disponibilité des travailleurs locaux. Les Seychelles ont défini des quotas limités pour plusieurs secteurs tels que l'agriculture, la construction et la pêche, entre autres.
- Professions spécifiques. Les pénuries peuvent se refléter dans des professions spécifiques en raison du manque de compétences locales. Certaines professions peuvent faire pression pour que les admissions soient moins élevées afin de préserver leurs revenus et leur rémunération.
- Par pays d'origine ou nationalité. Parfois, les quotas peuvent être définis pour des pays ou des nationalités individuels. Par exemple, le système coréen de permis de travail (EPS) impose des quotas pour chaque pays dans le cadre de la politique de l'UE en matière d'emploi. des protocoles d'accord qu'elle a signés. L'Italie définit également des quotas pour certains pays.

3.3.4 Exemples de pratiques

Les quotas sont largement pratiqués dans l'Union européenne et dans les pays d'implantation traditionnelle tels que l'Australie, le Canada et la Nouvelle-Zélande (REM, 2014 ; OCDE, 2014). L'Australie utilise depuis longtemps des quotas et des plafonds en combinaison avec ses systèmes de points. Par exemple, l'Australie disposait d'un contingent total de 76 000 places pour la filière qualifiée en 2021-22, qui a été porté à 142 400 places en 2022-23. La Suisse a une longue histoire de systèmes de quotas, mais depuis 2002, ils ne sont appliqués aux ressortissants de pays tiers que lorsqu'elle a signé le traité sur la libre circulation des personnes avec l'Union européenne (Lin, 2022). Par exemple, le quota maximum pour les ressortissants de pays tiers en 2023 est de : 4 500 permis de séjour et 4 000 permis de séjour de courte durée.[21] Les États-Unis ont fixé des plafonds pour différents types d'admissions, notamment pour les travailleurs qualifiés (H1B), dont le nombre est limité à 65 000 (et à 85 000 avec l'allocation pour les diplômes avancés).

De nombreux programmes de travailleurs temporaires et saisonniers ont établi des plafonds, tels que le programme des travailleurs saisonniers du Canada, le RSE de la Nouvelle-Zélande et le PSE de la République de Corée.

Dans la région de la SADC, Maurice, les Seychelles (encadré 3.2) et quelques autres pays utilisent également des quotas. (Crush & Williams, 2022a ; 2022b).

21. https://www.zh.ch/en/wirtschaft-arbeit/erwerbstaetigkeit-auslaender/kontingente.html

Encadré 3.2 : Seychelles - Système de quotas

Les Seychelles ont introduit le système des quotas en 2014 pour les secteurs du tourisme, de la construction, de l'agriculture, de la pêche et des services financiers : la limite des quotas est définie comme un pourcentage autorisé de la main-d'œuvre totale.

Trois catégories de quotas - 1, 2 et 3. La catégorie 1 peut obtenir des travailleurs sans test du marché du travail. Les autres catégories nécessitent des tests du marché du travail.

En 2018, le système de quotas a été modifié pour certains secteurs, tels que la construction, et est passé d'un quota en pourcentage à un nombre fixe. Pour le secteur de la construction, le quota de travailleurs migrants autorisé est basé sur les catégories de classe plutôt que sur des pourcentages. Le quota de travailleurs étrangers par entrepreneur a été défini comme suit : Classe 1 - 300 ; Classe 2 - 150 ; Classe 3 - 75 ; et Classe 4 - 1,5 million. 50. (Crush & Williams, 2022b)

Le plan d'action 2019 de la politique nationale de migration de la main-d'œuvre souligne la nécessité d'établir des quotas sectoriels, professionnels ou industriels pour les travailleurs migrants, sur la base d'une surveillance étroite du marché du travail, plutôt que des quotas pour les employeurs individuels.

Le projet de politique de migration de main-d'œuvre de l'Afrique du Sud (DEL, 2022) mentionne "l'imposition de quotas pour limiter le nombre d'étrangers en vue de protéger les opportunités d'emploi pour les travailleurs sud-africains" parmi les six priorités en matière d'admission des migrants. L'Afrique du Sud utilisait auparavant un quota de permis de travail basé sur la liste des compétences critiques de 2009. En 2011, le permis de travail contingenté et le permis de compétences exceptionnelles ont été fusionnés pour créer le nouveau permis/visa valable jusqu'à 5 ans. (Crush & Williams, 2022a). Il envisage à présent de réintroduire des quotas et de réviser la législation à cette fin, sur la base d'éléments probants relatifs au marché du travail, en prévoyant des exemptions si nécessaire et en procédant à un réexamen périodique (DEL, 2022 ; BusinessTech, 2022).

3.3.5 Avantages et inconvénients des quotas/limites numériques

Avantages des quotas

- Transparence. Bohning (1996) a conclu : "Le point le plus fort en leur faveur est qu'ils fournissent un cadre clair pour les planificateurs, les administrateurs, les employeurs et, en fait, pour le public en général" (p.33).

Les chiffres ou les pourcentages sont des limites qui peuvent être ajustées. Les entrées de migrants peuvent être réduites ou stoppées lorsque les objectifs ont été atteints.

Réduit la dépendance à l'égard des travailleurs étrangers ; si les employeurs sont en mesure de faire venir des travailleurs étrangers sans limite, ils risquent de ne pas essayer d'embaucher des travailleurs locaux. Ils servent de rappel constant aux employeurs qu'ils doivent donner la priorité au recrutement local.

- Prévoit des consultations avec les partenaires sociaux pour déterminer les quotas ou les limites. Des exemples clairs sont la prise de décision sur les quotas au Canada et en Irlande.

Les limites numériques peuvent être combinées avec des listes de pénurie, des tests du marché du travail (Seychelles) et des systèmes basés sur des points (Australie).

Inconvénients

Chaloff (2014 : 12) a décrit les quotas comme "l'un des instruments les plus brutaux de gestion des migrations". Les quotas présentent plusieurs inconvénients.

Il est difficile de définir une méthodologie acceptée pour fixer des limites. Les prévisions économiques de l'offre et de la demande de ressources humaines ne sont pas fiables car elles sont facilement remplacées par des événements imprévus. l'évolution des marchés des produits et du travail.

- Manque de flexibilité. Ces systèmes entraînent un niveau élevé de réglementation et de bureaucratie, et les employeurs les critiquent pour leur manque de flexibilité face à l'évolution du marché du travail ou des conditions commerciales. Retards dans l'approbation
  peut signifier que certains secteurs n'ont plus besoin des travailleurs initialement demandés. Cela peut conduire à des quotas non remplis. (OSCE, ILO, & IOM, 2007).
- Ne convient pas pour l'admission de certaines catégories. Ces dernières représentent "les travailleurs à emploi déterminé ou d'autres groupes de travailleurs salariés, indépendants ou à leur compte qui se déplacent en réaction à la demande de l'employeur".
  (à l'intérieur ou à l'extérieur des entreprises transnationales)" (Böhning, 1996). Les demandes des employeurs pour ce type de travailleurs sont très individualisées par rapport aux travailleurs à la chaîne ou aux travailleurs saisonniers. "Il est également difficile de faire entrer la migration liée à un projet dans le carcan des quotas" (Böhning, 1996 : 39). Lorsque la plupart des travailleurs peu qualifiés franchissent les frontières de manière informelle, comme c'est le cas en Afrique australe, il est à nouveau difficile de définir des quotas.

Les quotas sont soumis à des pressions politiques. Certains employeurs ou grandes entreprises peuvent influencer les administrateurs pour obtenir des quotas plus favorables.

- Elles peuvent entraîner des arriérés ou des listes d'attente. Lorsque l'offre dépasse la demande ou la limite du quota, il y a sursouscription. Cela nécessite des procédures laissées à la discrétion des administrateurs, ce qui peut être source d'inefficacité.

Des quotas rigides bien inférieurs aux besoins des employeurs peuvent entraîner des flux irréguliers et l'emploi de migrants dans des situations irrégulières, ce qui n'est pas souhaitable

L'encadré 3.3 présente l'expérience des systèmes de quotas en Suisse.

Encadré 3.3 : La Suisse et les quotas

Avec l'arrivée massive de travailleurs migrants au début des années 1960, la Suisse a lancé un système de quotas basé sur les entreprises. En 1970, ce système a été remplacé par un quota global pour l'ensemble du pays, divisé en allocations par type d'emploi et par région, c'est-à-dire par canton. Trois types de permis ont été délivrés dans le cadre des contingents :

- Permis d'un an pour les travailleurs qualifiés et hautement qualifiés (soumis à un test de marché du travail et renouvelable) ;
- Permis saisonniers pour des secteurs spécifiques (construction, hôtellerie et restauration, agriculture).
- Permis de court séjour (pour le personnel de santé qualifié, les travailleurs de la construction peu qualifiés liés à un projet, les stagiaires)

Ce système de quotas d'immigration a été maintenu jusqu'en 2002, date à laquelle la Suisse a signé l'accord de Schengen. Par la suite, les quotas ont été fortement réduits et appliqués aux ressortissants de pays tiers et uniquement aux citoyens de l'UE/EEE détachés en Suisse (pas dans le cadre de contrats locaux). Pour les ressortissants de pays tiers, le nombre de quotas de permis de travail B et L disponibles en 2022 était de 4 500 et 4 000 respectivement : 4 500 et 4 000 respectivement. Pour les ressortissants de l'UE/EEE détachés, les quotas étaient de 500 permis de séjour B et de 3 000 permis de séjour L de courte durée.

Une étude a montré que le système de quotas d'immigration en vigueur entre 1970 et 2002 a permis de ralentir la croissance de la population étrangère en Suisse, ce qui était l'un de ses objectifs. Mais il n'a eu aucun impact sur le chômage local ou sur l'amélioration des compétences des travailleurs locaux. Cet impact a eu un effet négatif sur la productivité de l'économie suisse (Lin, 2022 : 2).

3.3.6 Exemples de bonnes pratiques dans différentes régions

Le système de permis de travail de la République de Corée est un bon exemple d'attribution de quotas par pays sur la base de protocoles d'accord bilatéraux signés avec chaque pays (Cho et al., 2018). Au cours des années normales (à l'exception des années de crise), le quota maximum pour l'ensemble des 16 pays a été en moyenne d'environ 80 000 travailleurs, ce qui implique un quota limité pour chaque pays pour les travailleurs peu ou semi-qualifiés des petites et moyennes entreprises. Il s'agit d'un système de recrutement de gouvernement à gouvernement afin d'éviter les mauvaises pratiques associées aux agences de recrutement privées. Les salaires sont beaucoup plus élevés que dans les pays du CCG ou de l'Asie du Sud-Est, et les travailleurs sont soumis au droit du travail de la République de Corée. Le système a bien fonctionné et le gouvernement offre des incitations au retour à la fin du contrat.

Le programme des employeurs reconnus de la Nouvelle-Zélande avec les pays insulaires du Pacifique est un autre programme de quotas pour les travailleurs saisonniers dans l'horticulture en Nouvelle-Zélande. Le suivi étroit du programme par le gouvernement et l'intégration d'objectifs de développement dans le programme des travailleurs saisonniers sont des éléments novateurs. Le quota total pour l'ensemble des pays insulaires du Pacifique est passé de 8 000 à 19 000 environ. Le programme RSE a été décrit comme "l'une des interventions de développement les plus efficaces pour lesquelles des évaluations rigoureuses sont disponibles" (Winters, 2016).

Leur pertinence pour les pays de destination de la SADC

La plupart des pays de destination de la SADC utilisent déjà des variantes des systèmes de quotas. Les Seychelles, par exemple, ont apporté plusieurs modifications au système. Elles ont également lié les quotas à des tests sur le marché du travail. Il s'agit d'un système rigide avec de petits quotas et des conditions strictes sur le transfert local de compétences. Le décret présidentiel n° 43/17 du 6 mars 2017 de l'Angola a introduit un quota maximum de 30 % d'employés étrangers pour les entreprises.[22] Dans le cas de Maurice, les entreprises qui prévoient d'employer un grand nombre de travailleurs étrangers ou de travailleurs à des postes qualifiés doivent d'abord obtenir une autorisation de principe (PIP)/quota du ministère du Travail, des Relations industrielles et de l'Emploi. Une PIP définit le nombre de travailleurs étrangers qu'une entreprise est autorisée à employer, les postes et les pays de recrutement. En général, le ratio d'un travailleur étranger pour trois travailleurs locaux est appliqué pour déterminer un quota, bien que des exceptions soient faites en cas de pénurie et lorsque cela est justifié.[23]

L'Afrique du Sud envisage à nouveau d'utiliser des quotas, car elle est préoccupée par la hausse du chômage local. La stratégie consiste à utiliser le projet de loi de 2022 sur la politique nationale de migration de la main-d'œuvre et l'amendement des services de l'emploi pour introduire des quotas sur le nombre total de ressortissants étrangers munis de documents et de visas de travail dans les principaux secteurs économiques tels que l'agriculture, l'hôtellerie et le tourisme, la construction, entre autres. Des restrictions au système de visas d'affaires seront également adoptées en définissant une liste de secteurs dans lesquels les ressortissants étrangers ne peuvent pas obtenir de visas d'affaires et en modifiant la loi sur les petites entreprises afin de limiter les ressortissants étrangers qui créent des petites, moyennes et micro-entreprises (PMME) et font du commerce dans certains secteurs de l'économie (BusinessTech, 2022).

Un quota peut s'appliquer à un secteur de l'économie, à une catégorie professionnelle ou à une zone géographique. Le ministre fixera un quota dans un secteur après avoir consulté le Conseil des services de l'emploi et pris en compte les observations du public.[24]

22. Rapport du rapporteur spécial des Nations unies sur les droits de l'homme des migrants sur sa mission en Angola, A/HRC/35/25/Add.1, 25 avril 2017.
23. https://workpermit.mu/eworkpermit_wkp/upload/cms/pdf/WP%20GUIDELINES%20UPDATED%20FEB2014.pdf
24. Déclaration du ministre de l'emploi et du travail, Thulas Nxesi https://www.sanews.gov.za/south-africa/national-labour-migration-policy-released-public-comment

3.3.7 Messages clés et voie à suivre

Messages clés

- Le plus grand avantage des limites numériques est la transparence, qui permet aux employeurs, aux travailleurs migrants et aux décideurs politiques de savoir à quoi s'attendre. Elles permettent de canaliser les travailleurs migrants en fonction des besoins du marché du travail.
  secteurs et professions.
- Le succès dépendra d'un suivi attentif du marché du travail, y compris des tendances du chômage local, des taux d'inoccupation, des besoins et des défis des entreprises, et des tendances démographiques, afin que les quotas puissent être modifiés.
  si nécessaire.

Des consultations régulières entre les partenaires tripartites sont également essentielles pour garantir la flexibilité nécessaire à l'évolution des conditions économiques.

La voie à suivre

Le remplacement progressif des quotas par des approches déterminées par le marché conduira à une plus grande efficacité.

Un suivi régulier et une évaluation périodique des limites numériques doivent être effectués pour s'assurer qu'il n'y a pas d'impact négatif sur les secteurs économiques concernés.

Quelles mesures doivent être prises par le ministère du travail et les organisations de travailleurs et d'employeurs ?

- Une coopération et une consultation efficaces sur la fixation, le suivi et la révision des limites numériques.
- Aligner les politiques sur les politiques et les cadres de la SADC.
- Coopération pour assurer la protection des travailleurs migrants et la promotion de la non-discrimination et de l'égalité de traitement.

3.4 SYSTÈMES BASÉS SUR DES POINTS (PBS)

3.4.1 Définition des systèmes à points

Les systèmes à points sont principalement utilisés pour l'admission de travailleurs migrants qualifiés considérés comme essentiels à la croissance et au développement des économies des pays d'accueil, ainsi qu'à la réussite de l'intégration sur le marché du travail et de l'installation des personnes admises. Ces systèmes se concentrent sur des critères considérés comme essentiels à la réussite sur le marché du travail et peuvent inclure d'autres facteurs tels que la capacité d'adaptation et l'intégration sociale. Les critères communs d'attribution de points sont la maîtrise de la/des langue(s) locale(s), les qualifications scolaires et professionnelles, les compétences, l'âge, l'expérience professionnelle, la présence d'une offre d'emploi et le salaire proposé (OCDE, 2014 ; Papademetriou et Hooper, 2019 ; Tani, 2014, 2018). Les candidats doivent obtenir une note de passage ou un seuil minimum pour être pris en considération, ainsi que d'autres critères tels que les exigences en matière de santé et de moralité. Le système de points est donc un système fondé sur le mérite qui vise à sélectionner "les meilleurs et les plus brillants" parmi les candidats.

Certains pays accordent des points supplémentaires en fonction de plusieurs autres facteurs : liens familiaux étroits, emplois dans des zones rurales ou loin des grandes villes, compétences acquises localement, compétences dans des professions en pénurie, ainsi que les qualifications du partenaire. Les critères sont donc axés sur l'intégration au marché du travail et la préparation à l'installation.

3.4.2 Exemples d'incidence de la politique/pratique

Comme l'a noté l'OCDE (2014) : " Pendant des décennies, le PBS a été le principal outil de contrôle discrétionnaire des migrations et le reste en Australie, au Canada et en Nouvelle-Zélande ", mais ces pays l'ont modifié en fonction de l'évolution de la situation. D'autres pays ont également adopté des variantes du système, le Royaume-Uni étant le plus récent après le Brexit.

Le tableau 3.3 illustre les points attribués dans trois pays.

Tableau 3.3 : Tableau des points pour les systèmes à points (maximum de points) - Pays sélectionnés

Critères	Canada	Australie	Nouvelle-Zélande
	Points	Points	Points
Compétences linguistiques	28	20	
L'éducation	25	20	70
Étudier dans le pays d'accueil		5	
Âge (moins de 45 ans)	12	30	30*
Profession qualifiée	0	20	50
Expérience professionnelle	15	20	50
Dans le pays d'accueil		20	
En dehors du pays d'accueil		15	
Année professionnelle dans le pays d'accueil		5	
Parrainage pour l'emploi	10	10	10
Avec une offre d'emploi ou travaillant dans le pays d'accueil		10	50
Travailler dans un domaine où il y a une pénurie absolue de compétences			15
Qualifications du partenaire/offre d'emploi		10	20
Étude ou travail régional		5	10
Travailler à l'extérieur			30
Recevoir une rémunération supérieure au seuil			20
Compétences linguistiques communautaires		5	
Adaptabilité	10		
Total	100	165	265
Note minimale de passage	67	65	100
Note de sélection de la manifestation d'intérêt			180 +

Source : Sites d'immigration des pays. Pas strictement comparables en raison des différents systèmes de points utilisés ; peuvent ne pas inclure tous les points bonus. * Âge inférieur à 55 ans.

Sources : Australie : Tableau de points pour le visa Skilled Independent (sous-classe 189)[25] ; Canada : Programme fédéral pour les travailleurs qualifiés (Entrée express)[26] ; Nouvelle-Zélande : Points Indicator for Skilled Migrant Expression of Interest (Indicateur de points pour l'expression d'intérêt des migrants qualifiés). [27]

25. https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/skilled-independent-189/points-table
26. https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/eligibility/federal-skilled- travailleurs/six-facteurs-de-sélection-des-travailleurs-qualifiés-federal.html
27. L'hyperlien original a été supprimé par le gouvernement néo-zélandais lorsque le système de points pour la catégorie des visas qualifiés a été modifié. Les informations fournies dans le tableau 3.3 s'appliquent à la situation en août 2023. Des informations détaillées sur le système de points en vigueur en Nouvelle-Zélande sont disponibles à l'adresse suivante : https://www.immigration.govt.nz/new-zealand-visas/preparing-a-visa-application/living-in-new-zealand-permanently/new-zealand- skilled-residence-pathways/changes-to-the-skilled-migrant-category-resident-visa (en anglais)

PBS BRITANNIQUE : Le Royaume-Uni est finalement passé à un système PBS à partir du 1er janvier 2021 après son départ de l'Union européenne (BREXIT), dans le cadre de sa volonté de mettre en place "une économie à hauts salaires, à hautes compétences et à forte productivité" (Home Office, 2020).

Caractéristiques spéciales :

- Le système est ouvert aux ressortissants de l'UE et des pays tiers sur la même base

Une offre d'emploi, un emploi au niveau de qualification approprié et la maîtrise de l'anglais sont obligatoires (tableau 3.4).

- Il s'agit d'un système dirigé par l'employeur puisqu'une offre d'emploi préalable est obligatoire.
- Une autre particularité est que tous les candidats peuvent échanger des caractéristiques, telles que leurs qualifications, un emploi dans une profession en pénurie identifiée par le MAC, et un diplôme de doctorat dans un domaine pertinent, contre un taux d'intérêt inférieur à celui de l'UE.

  pour obtenir le nombre de points requis.
- Les règles salariales sont différentes pour les travailleurs occupant des emplois spécifiques dans le domaine de la santé ou de l'éducation, et pour les "nouveaux entrants" en début de carrière.

Tous les étudiants étrangers, ainsi que tous les travailleurs qualifiés souhaitant travailler ou devenir résidents permanents au Royaume-Uni, devront désormais obtenir 70 points dans le cadre du système à points. La déclaration du gouvernement se lit comme suit : "Les étudiants seront également couverts par le système à points. Ils pourront obtenir les points requis s'ils peuvent démontrer qu'ils ont reçu une offre d'un établissement d'enseignement agréé, qu'ils parlent anglais et qu'ils sont en mesure de subvenir à leurs besoins pendant leurs études au Royaume-Uni" (Home Office, 2020).

Tableau 3.4 : Système britannique de points pour les travailleurs qualifiés

Caractéristiques	Négociable	Points
Offre d'emploi par un sponsor agréé	Non	20
Emploi au niveau de compétence approprié	Non	20
Parle l'anglais au niveau requis	Non	10
Salaire de 20 480 £ (minimum) à 23 039 £.	Oui	0
Salaire de 23 040 à 25 599 euros	Oui	10
Salaire de 25 600 £ ou plus	Oui	20
Emploi dans une profession en pénurie (telle que désignée par le MAC)	Oui	20
Diplôme d'études : Doctorat dans un domaine en rapport avec le poste	Oui	10
Diplôme d'études : Doctorat dans un domaine des sciences de la vie et de la technologie en rapport avec le poste à pourvoir	Oui	20

Un total de 70 points est requis pour être éligible ; certaines caractéristiques sont échangeables comme indiqué ci-dessus.

Source : MAC - Migration Advisory Committee, UK ; Home Office UK, 2020 MAC - Migration Advisory Committee, UK ; Home Office UK, 2020.

Les systèmes de CPE sont rares en Afrique. Le Livre blanc sur les migrations internationales de l'Afrique du Sud a proposé que l'attraction des migrants ayant des compétences, des investissements et des intérêts commerciaux soit liée à un système à points. "L'avantage d'un système à points est qu'il est transparent et qu'il peut être utilisé de manière stratégique et flexible en réponse à l'évolution des situations et des besoins" (DHA, 2017 : 46). Cependant, il n'y a pas eu de suivi et le projet de politique nationale de migration de main-d'œuvre de 2022 (DEL, 2022) n'a fait aucune référence à un PBS. Comme l'explique le Guide des employeurs sur la migration en Afrique :

> Le système à points n'est pas utilisé en Afrique. L'une des principales raisons est que les systèmes à points nécessitent des ajustements fréquents pour être efficaces .... Étant donné la lenteur générale de l'évolution de la législation sur l'immigration dans la région, il est à craindre que la politique d'immigration dans le cadre d'un système à points ne reflète pas de manière précise ou adéquate les besoins actuels en matière de main-d'œuvre (OIT, OIE et BAGM, 2021 : 33).

3.4.3 Avantages et inconvénients

Avantages

- Un système à points peut être calibré en fonction des besoins et des objectifs du pays d'accueil
- L'opinion publique du pays de destination étant généralement favorable aux politiques d'immigration sélective, le soutien de l'opinion publique peut être assuré. Elle est plus acceptable pour l'opinion publique, car elle est convaincue que le gouvernement sélectionnera

  Les pays d'Europe centrale et orientale ont besoin de l'aide de l'Union européenne pour attirer les migrants en tenant compte des priorités économiques nationales (Tani, 2014).

Le CPE peut être combiné avec d'autres systèmes. Les pays d'immigration traditionnels que sont l'Australie, le Canada et la Nouvelle-Zélande l'utilisent dans le cadre du système de déclaration d'intérêt (section 3.6). Le Royaume-Uni a également combiné avec la liste des professions en pénurie préparée par le MAC.

Inconvénients

- De nombreuses recherches montrent que les travailleurs migrants sélectionnés dans le cadre du système PBS risquent de ne pas réussir sur les marchés du travail des pays de destination. Cela est dû au fait que les employeurs ne tiennent pas compte de leurs qualifications et de leurs compétences.

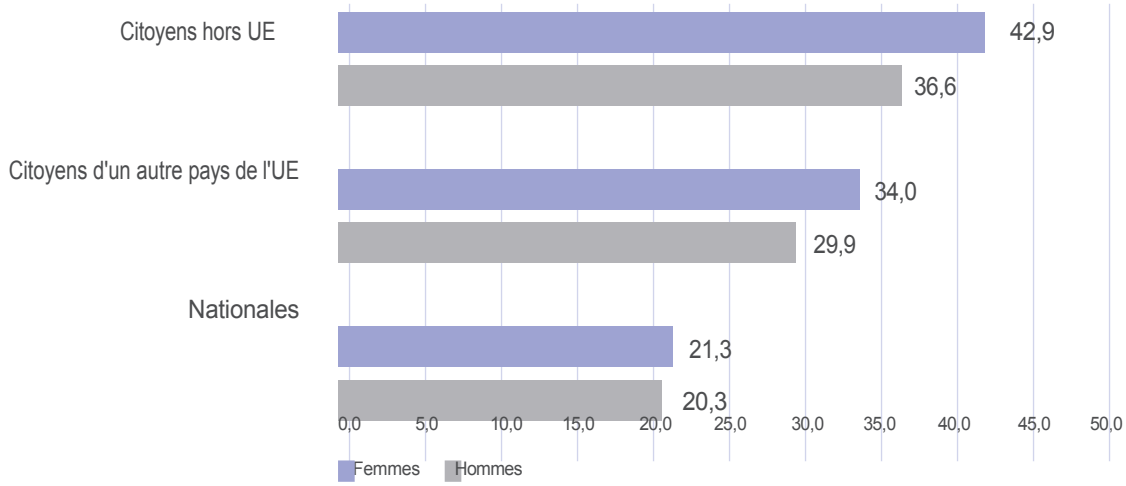
  l'expérience professionnelle. Les employeurs demandent de plus en plus de qualifications et d'expérience professionnelle dans le pays d'accueil. C'est ironique, car les migrants ont été admis à l'issue d'un processus de sélection complet concernant leurs qualifications et leur expérience.

Le manque de reconnaissance des compétences conduit à la surqualification, au gaspillage des cerveaux et à la déqualification lorsque les migrants qualifiés travaillent en dessous de leurs qualifications. Les données d'Eurostat ont montré des taux de surqualification toujours plus élevés pour les travailleurs migrants.

les travailleurs migrants (ressortissants de pays tiers), en particulier les femmes migrantes par rapport aux travailleurs autochtones. Les ressortissantes de pays tiers ont enregistré un taux de surqualification de 42,9 %, soit près du double de celui des femmes originaires de l'UE. Même les citoyens d'autres pays de l'UE connaissent des taux de surqualification élevés[28] (graphique 1).

28. Le taux de surqualification est calculé comme la part des personnes employées ayant un niveau d'éducation tertiaire et occupant une profession peu ou moyennement qualifiée... EUROSTAT : Le taux de surqualification est la proportion de personnes occupées ayant un niveau d'éducation tertiaire (niveaux 5-8 de la classification internationale type de l'éducation (CITE)) employées dans une profession peu ou moyennement qualifiée (grands groupes 4-9 de la classification internationale type des professions (CITP)). https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/DDN-20230309-3#:~:text=In%20the%20EU%20in%202021,pp%20more%20than%20in%202020

Graphique 1 : Taux de surqualification dans l'Union européenne, 2021



Source : Eurostat : Eurostat [29]

Le PBS peut également conduire à des préjugés sexistes à l'encontre des femmes migrantes. Les critères tels que les seuils salariaux sont discriminatoires à l'égard de la sélection des travailleuses migrantes, étant donné les disparités salariales entre les hommes et les femmes.

- Un CPE peut ne pas être en mesure de répondre rapidement aux pénuries de compétences dans le pays d'accueil. En effet, le système nécessite de longs délais de traitement.

Les CPE peuvent entraîner une sursouscription de la part des demandeurs, ce qui se traduit par des charges administratives et des arriérés (OCDE, 2014). Un autre problème au Canada était que le nombre de demandeurs dépassait le nombre autorisé

par an. Au pire, les candidats au programme fédéral des travailleurs qualifiés attendaient jusqu'à huit ans pour obtenir une décision. Les entreprises se sont plaintes que les candidats les plus brillants étaient relégués derrière les candidats plus modestes (Economist, 2016).

Défis et problèmes nécessitant une attention particulière (pour les phases d'admission et de post-admission)

La répartition des responsabilités entre les services d'immigration, qui attirent les talents étrangers, et les services de l'emploi, qui veillent à leur utilisation efficace sur le marché du travail, peut générer des divergences si elle est effectuée indépendamment l'une de l'autre. Cela représente un coût pour les migrants, qui peuvent passer plus de temps à occuper des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés avant que leurs compétences ne soient correctement utilisées et récompensées, et pour la société du pays d'accueil (Tani, 2018).

Les implications pour les pays d'origine qui ont investi dans les ressources humaines sont une question ignorée dans ces politiques unilatérales. Les politiques d'immigration sélective des pays développés ont pour effet de drainer les ressources humaines et les compétences rares des pays d'origine. Aucun pays de destination ne prend en compte ces externalités négatives, et il n'y a aucune discussion sur la compensation de ces flux unilatéraux de personnes éduquées et formées aux dépens des pays en développement. Ils contribuent à la fuite des cerveaux et, en fin de compte, au gaspillage de ces ressources humaines. En ce sens, les gagnants sont les pays de destination et leurs employeurs.

29. https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/DDN-20230309-3#:~:text=In%20the%20EU%20in%22021,pp%20more%20than%20in%202020

3.4.5 Messages clés et voie à suivre

Messages clés

- Les régimes à points ont été populaires dans les pays de colonisation traditionnelle, bien qu'ils aient été réformés en grande partie par des manifestations d'intérêt et d'autres méthodes.
- Les programmes de sélection des compétences imposent un lourd fardeau aux ressources humaines des pays d'origine, qui ne reçoivent pas nécessairement de compensation sous la forme de transferts de fonds ou d'indemnités directes.

Les résultats sur le marché du travail ont été largement mitigés, les autorités chargées de l'immigration et de l'emploi n'ayant apporté aucun soutien après l'admission.

- Il n'y a désormais plus de CPE pur, mais des systèmes hybrides combinant des approches axées sur la demande et sur le capital humain (OCDE, 2014 ; Papademetriou et Hooper, 2019).

La voie à suivre

Les principaux pays de destination devraient adopter une vision globale de leurs politiques unilatérales de sélection des compétences, telles que le PBS, afin de couvrir l'impact de ces politiques sur les pays d'origine. Une forme de réparation pour les pays d'origine

qui perdent leurs "meilleurs éléments" devraient être pris en considération.

- Les partenariats de compétences, dans le cadre desquels les gouvernements et les employeurs des pays de destination investissent dans la formation des travailleurs migrants dans leur pays d'origine, peuvent compenser la répartition inégale des gains de la migration qualifiée vers les pays d'Europe centrale et orientale.

dans une certaine mesure (section 4.8). Mais elles doivent être renforcées avec la participation des principaux pays de destination.

Il convient de promouvoir la combinaison du PBS avec d'autres mesures telles que le parrainage par l'employeur et les systèmes de déclaration d'intérêt.

Quelles mesures doivent être prises par le ministère du Travail et les organisations de travailleurs et d'employeurs ?

- Les agences gouvernementales impliquées dans l'intégration du marché du travail devraient examiner les obstacles à la reconnaissance des qualifications des travailleurs migrants dans le cadre du PBS et travailler en collaboration avec les employeurs pour faciliter leur reconnaissance.

  l'absorption sur le marché du travail, en mettant l'accent sur les questions de genre.
- Les employeurs et les conseils professionnels devraient s'attaquer aux obstacles auxquels sont confrontés les travailleurs migrants admis dans le cadre du PBS en matière de reconnaissance des qualifications par le biais d'accords de reconnaissance mutuelle et proposer des programmes de transition,

  mentorat et stages pour leur intégration sur le marché du travail.

Les organisations syndicales peuvent faire pression sur le gouvernement et les organisations d'employeurs pour lutter contre la discrimination sur le marché du travail à l'encontre des personnes admises dans le cadre du PBS et des mesures de reconnaissance des qualifications.

et l'expérience professionnelle acquise à l'étranger.

3.5 PROGRAMMES DE PARRAINAGE PAR L'EMPLOYEUR (ESS)

3.5.1 Définition des régimes de parrainage par l'employeur

Les programmes de parrainage par l'employeur peuvent être décrits comme un mécanisme par lequel les employeurs offrent directement des emplois ou embauchent des travailleurs migrants. Il s'agit d'un système axé sur la demande, car les employeurs parrainent des travailleurs pour répondre à leur demande d'emploi à court ou à long terme. Ce système diffère de ceux dans lesquels le gouvernement sélectionne les travailleurs sur la base d'un système de points.

Les programmes de parrainage par l'employeur doivent fonctionner dans le cadre réglementaire établi par le gouvernement. Dans des pays comme la Nouvelle-Zélande, seuls les employeurs accrédités peuvent embaucher directement des travailleurs migrants en provenance de l'étranger. Les critères d'accréditation sont généralement fondés sur les antécédents des employeurs en matière de recrutement annuel, sur l'existence d'un bon système de ressources et d'infrastructures de formation, sur leur respect des lois sur l'emploi et l'immigration, et sur les efforts qu'ils ont déployés pour

employer et former des travailleurs locaux. La Nouvelle-Zélande a introduit des listes de contrôle complètes pour l'accréditation des employeurs.[30]

Les systèmes de parrainage par l'employeur (ESS) peuvent être utilisés à la fois pour l'embauche de travailleurs qualifiés et peu qualifiés ou pour l'admission dans le cadre de flux migratoires temporaires ou permanents. Les instruments de l'OIT précisent le principe de l'égalité de traitement, qu'il s'agisse d'un statut temporaire ou permanent. Les travailleurs migrants doivent avoir la liberté de changer d'emploi ou d'employeur au maximum après deux ans de travail. (Voir section 4.7 Mobilité de l'emploi pour les travailleurs migrants).

3.5.2 Avantages et inconvénients

Avantages

- Le système ESS reflète la demande réelle de travailleurs en fonction des besoins des employeurs sur le marché du travail.
- Les employeurs peuvent répondre à la demande de travailleurs en peu de temps, sans passer par des procédures bureaucratiques

Les employeurs disposent également d'une main-d'œuvre plus fiable, car l'emploi leur est lié et les travailleurs ne peuvent pas changer d'emploi.

- Les gouvernements peuvent utiliser le mécanisme de parrainage par l'employeur pour canaliser les migrants vers les zones souhaitées en fonction des avantages économiques (Sumption, 2019).

Les ESS peuvent être et sont souvent combinés avec d'autres méthodes d'admission - PBS et systèmes de manifestation d'intérêt. Une offre d'emploi confirmée a plus de poids dans les programmes EOI comme en Australie, au Canada et en Nouvelle-Zélande.

Les travailleurs bénéficient également de plusieurs avantages (Papademetriou & Sumption, 2011). Tout d'abord, ils peuvent choisir entre les employeurs et les types de travail, et migrer vers de nouveaux emplois en limitant les formalités administratives. Certains peuvent obtenir de meilleures conditions de travail

Les travailleurs sont placés dans des conditions qui varient en fonction de l'employeur et des réglementations gouvernementales. Elle minimise également le risque de surqualification et de gaspillage des cerveaux, car les travailleurs sont placés dans des emplois correspondant à leurs compétences et à leurs qualifications.

Inconvénients

- Les régimes de parrainage par l'employeur peuvent réduire la mobilité professionnelle des travailleurs bénéficiant de visas liés à l'employeur. En général, le permis de séjour et le permis de travail peuvent être liés à l'emploi dans les visas liés à l'employeur. Ceci

pourrait, à son tour, conduire à l'exploitation des travailleurs, comme en témoignent les programmes de travail temporaire australiens et canadiens (Boucher, 2019 ; Wright, Knox, & Constantin, 2021). Le récent examen du système migratoire australien par le nouveau gouvernement travailliste (Commonwealth of Australia, 2023) a mis en évidence de graves problèmes liés aux programmes de migration temporaire parrainés par les employeurs et a plaidé en faveur de la mobilité des détenteurs de visas temporaires sur le marché du travail. Il a déclaré ce qui suit :

> Le parrainage par l'employeur, bien qu'il permette à un migrant temporaire d'être employé dès son arrivée, a créé des possibilités d'exploitation sur le marché du travail parce qu'il étouffe la capacité et la volonté de l'immigré d'obtenir un emploi.
> d'un employé de signaler le non-respect des normes du travail ou de changer d'employeur (Commonwealth of Australia, 2023 : 4).

Au Canada, la recherche a montré que les travailleurs temporaires peuvent tolérer de mauvaises conditions de travail (faible rémunération, heures de travail excessives et environnement de travail dangereux) parce que l'employeur a un droit de regard important sur leurs conditions de travail.

La transition vers la résidence permanente et, par conséquent, les bonnes relations avec l'employeur sont considérées comme cruciales (Crossman, Feng, Hou, & Picot, 2020 ; Papademetriou & Sumption, 2011 ; Sumption, 2019). En Australie, les travailleurs titulaires d'un visa qualifié parrainé temporairement peuvent perdre leurs droits de résidence - et donc leurs perspectives de transition vers la résidence permanente ou la citoyenneté - s'ils perdent leur emploi et ne trouvent pas d'autre parrain dans les 60 jours. Cette situation peut conduire à une "hyperdépendance" vis-à-vis de l'employeur, ce qui réduit le pouvoir de négociation des travailleurs migrants et leur volonté de demander réparation en cas de violation de leurs droits (Wright & Constantin, 2021).

30. https://www.immigration.govt.nz/assist-migrants-and-students/other-industry-partners/accredited-employer-work-visa-resources

Les employeurs peuvent manipuler le système pour continuer à accéder à une main-d'œuvre immigrée moins chère (Papademetriou & Sumption, 2011).

- Sumption (2019) a fait valoir que le système favorise les grandes entreprises parce que la charge administrative liée au respect des exigences officielles est difficile pour les petites entreprises. Par exemple, dans le cadre du niveau 2 (général)
  - l'ancien système de permis de travail parrainé par l'employeur au Royaume-Uni, les petites entreprises ne représentaient qu'une faible proportion des travailleurs parrainés.

Dans les programmes de migration temporaire pour les travailleurs peu qualifiés en Asie du Sud-Est et au Moyen-Orient, le parrainage conduit souvent à des abus et à l'exploitation des travailleurs migrants, hommes et femmes. Un cas extrême de Le système de parrainage est le système de la kafala dans les pays du Moyen-Orient. Les travailleuses domestiques migrantes embauchées sous le parrainage d'employeurs privés sont gravement affectées car le droit du travail ne s'applique pas à elles dans la plupart des pays.

3.5.3 Exemples de bonnes pratiques ESS

La plupart des pays de destination ont utilisé ou utilisent actuellement le système ESS : L'Australie, le Canada, la Nouvelle-Zélande, la Norvège, l'Espagne et la Suède, entre autres. Aux États-Unis, l'immigration fondée sur l'emploi a été largement mise en œuvre par le biais de systèmes de parrainage par l'employeur. Par exemple, le système de visa H1B pour les travailleurs qualifiés est parrainé par l'employeur (Papademetriou & Sumption, 2011). La plupart des programmes de travailleurs temporaires pour les travailleurs peu qualifiés en Asie et dans les États du CCG fonctionnent également par le biais du système de sélection des employeurs. Compte tenu du grand nombre de personnes concernées et des problèmes de sélection, les employeurs peuvent les embaucher par l'intermédiaire d'agences de recrutement privées. Le système coréen de permis de travail fait appel à un recrutement géré par l'État, dans le cadre duquel les employeurs choisissent les travailleurs à partir d'une liste de candidats qualifiés. C'est également le système commun adopté pour l'emploi des travailleurs saisonniers au Canada, en Allemagne, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, entre autres.

Pour les travailleurs qualifiés, le mécanisme de sélection peut comporter deux étapes : premièrement, les employeurs les recrutent au moyen de visas de travail temporaires (par exemple, H1B aux États-Unis) et deuxièmement, les employeurs les parrainent pour l'obtention de visas de résidence permanente.

Les systèmes dirigés par les employeurs peuvent fournir des autorisations de travail temporaires ou permanentes.

Encadré 3.4 : Australie : Skilled Employer Sponsored Regional (Provisional) visa (subclass 494) : Filière parrainée par l'employeur

Le visa de sous-classe 494 permet aux employeurs régionaux de remédier aux pénuries de main-d'œuvre identifiées dans leur région en parrainant des travailleurs qualifiés lorsque les employeurs ne peuvent pas trouver un travailleur australien dûment qualifié. Avec ce type de visa, les travailleurs migrants peuvent se rendre en Australie et en revenir pendant cinq ans.

- Il permet aux travailleurs de vivre, de travailler et d'étudier uniquement dans des zones régionales désignées de l'Australie pendant 5 ans.

S'ils sont éligibles, ils peuvent demander la résidence permanente au bout de trois ans.

Exigences

- satisfaire aux exigences minimales et être désigné pour travailler dans une profession figurant sur la liste des professions qualifiées concernées
- avoir au moins 3 ans d'expérience professionnelle pertinente dans la profession proposée
- faire l'objet d'une évaluation des compétences, sauf en cas d'exemption
- travailler uniquement pour le commanditaire désigné ou l'entité associée, à moins qu'une exemption ne s'applique

- être âgé de moins de 45 ans
- atisfaire aux normes minimales de maîtrise de la langue anglaise

Séjour - 5 ans ; Coût - à partir de 4 240 AUD Délais de traitement :

25 de demandes : 87,25 jours

50 demandes : 8 mois

75 ans de demandes : 12 mois

90 de demandes : 15 mois

Source : https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/skilled-employer-sponsored-regional-494/employer-sponsored-stream

Les pays dotés depuis longtemps de systèmes à points (Australie et Canada) les ont combinés avec une forme ou une autre de parrainage par l'employeur. Ils ont augmenté la proportion de travailleurs migrants entrant par des voies sélectionnées par l'employeur. L'objectif est de garantir l'intégration harmonieuse des travailleurs admis dans l'emploi, sans longs délais.

Une autre façon de reconnaître la demande des employeurs et le parrainage consiste à accorder des points bonus pour une offre d'emploi confirmée dans le cadre d'une admission au titre des visas temporaires et permanents (Papademetriou & Sumption, 2011 : 5).

Pertinence du SSE pour les pays de destination de la SADC

La plupart des pays de la SADC utilisent des systèmes de sélection des employeurs, mais avec des contrôles stricts ou combinés à des listes de pénurie. Le contrôle des conditions de travail et du respect du droit du travail est très important, en particulier pour les travailleurs temporaires.

Les systèmes d'inspection du travail devraient être effectivement appliqués. Bien que les protocoles d'accord sud-africains sur la coopération dans le domaine du travail avec certains pays de la SADC (Lesotho, Namibie et Zimbabwe) fassent référence aux "services d'inspection et d'application" comme l'un des domaines de coopération, il n'y a pas d'informations sur leur application effective dans la pratique.

3.1.4 Messages clés et voie à suivre

Messages clés

Le parrainage par l'employeur reste la forme d'admission la plus courante dans les programmes de migration temporaire pour les travailleurs peu qualifiés, comme dans les pays du CCG et en Asie. Cependant, les visas liés à l'employeur peuvent donner lieu à des

diverses violations des droits qui, souvent, ne sont pas prises en compte de manière approfondie par les pays de destination.

- Dans le cadre des programmes d'admission de travailleurs qualifiés dans plusieurs pays, le lien entre les programmes de parrainage par l'employeur et la transition vers la résidence permanente pourrait entraîner des conditions d'exploitation pour les travailleurs migrants concernés.
- Les pays d'immigration traditionnels ont modifié le parrainage des travailleurs qualifiés par l'employeur avec des systèmes de manifestation d'intérêt impliquant une procédure en deux étapes ou des systèmes de sélection hybrides. Dans ce cadre, l'employeur

  Le parrainage ou l'offre d'emploi est un critère clé qui influence la sélection et la transition vers la résidence permanente.

La voie à suivre

- La plupart des pays de la SADC utilisent des systèmes de sélection des employeurs, mais avec des contrôles stricts ou combinés à des listes de pénurie. Il est important de combiner des éléments de la migration axée sur la demande et des systèmes à points. Mais

  la charge administrative liée aux ajustements fréquents et à la mise au point de ces systèmes est difficile à assumer dans les principaux pays de destination de la CDAA en raison de la médiocrité des statistiques ou des systèmes de données sur les migrations de main-d'œuvre et du manque de capacités administratives.

Le contrôle et le suivi des conditions des travailleurs migrants admis dans le cadre de programmes de parrainage par l'employeur est une priorité pour les pays de la SADC. Des systèmes efficaces d'inspection du travail devraient être considérés comme une priorité dans ce domaine.

contexte.

Quelles mesures doivent être prises par les ministères du travail et les organisations de travailleurs et d'employeurs ?

Les gouvernements ont la responsabilité d'assurer la protection des travailleurs migrants embauchés dans le cadre de programmes de parrainage par l'employeur. Ils devraient mettre en place des systèmes d'inspection du travail efficaces. Les recommandations des employeurs ne devraient pas être le seul ou le principal critère d'octroi de la résidence permanente aux travailleurs migrants.

Les organisations d'employeurs devraient promouvoir auprès de leurs membres des pratiques de recrutement équitables et le respect des directives nationales et internationales en matière de traitement des travailleurs migrants.

Les organisations syndicales et la société civile devraient surveiller et signaler les violations des droits et l'exploitation des travailleurs migrants embauchés dans le cadre des programmes de parrainage par l'employeur.

3.6 EXPRESSION D'INTÉRÊT (EOI) SYSTEMS

3.6.1 Définition des systèmes de manifestations d'intérêt

Le système d'EOI a été conçu pour réduire au minimum le temps nécessaire à la sélection des travailleurs migrants qualifiés qui répondent aux objectifs du pays de destination : forte probabilité de réussite économique et bonne intégration et réalisation des objectifs socioéconomiques et démographiques à long terme (Desiderio & Hooper, 2016). La manifestation d'intérêt est une réponse aux problèmes posés par les systèmes à points, dans lesquels les migrants ont connu des résultats défavorables sur le marché du travail et un gaspillage de cerveaux en raison de divers obstacles dans le pays d'accueil. L'EOI est un système hybride qui combine à la fois des aspects axés sur la demande et des aspects axés sur l'offre. Les migrants intéressés sont présélectionnés dans une réserve et sont ensuite invités à demander des visas.

Si le système d'expression d'intérêt a été décrit par l'OCDE comme " l'innovation la plus récente en matière de gestion des migrations de main-d'œuvre qualifiée " (OCDE, 2019a), il a été introduit dès 2004 en Nouvelle-Zélande. L'Australie l'a adopté en 2012 et le Canada l'a introduit sous le nom d'"Entrée express" à partir de janvier 2015 (Desiderio & Hooper, 2016 ; OCDE, 2019a, 2019b).

Le système de la manifestation d'intérêt porte des noms différents selon les pays : La Nouvelle-Zélande l'applique dans le cadre de sa "Skilled Migrant Category" (son programme de migration économique permanente), tandis que l'Australie l'applique dans le cadre de son "Skilled Migrant Category".
Il s'agit du "SkillSelect Programme" et le Canada utilise le "système d'entrée express"

3.6.2 Étapes et procédures

L'EOI est un processus en deux étapes pour la sélection de migrants qualifiés provenant de l'étranger ou de ceux qui se trouvent à l'intérieur du pays sur une base temporaire. " L'EOI n'est pas un programme de migration en soi, mais un outil permettant d'améliorer la gestion des migrations dans le cadre des programmes existants " (OCDE, 2019b : 3).

a. Présélection dans un pool

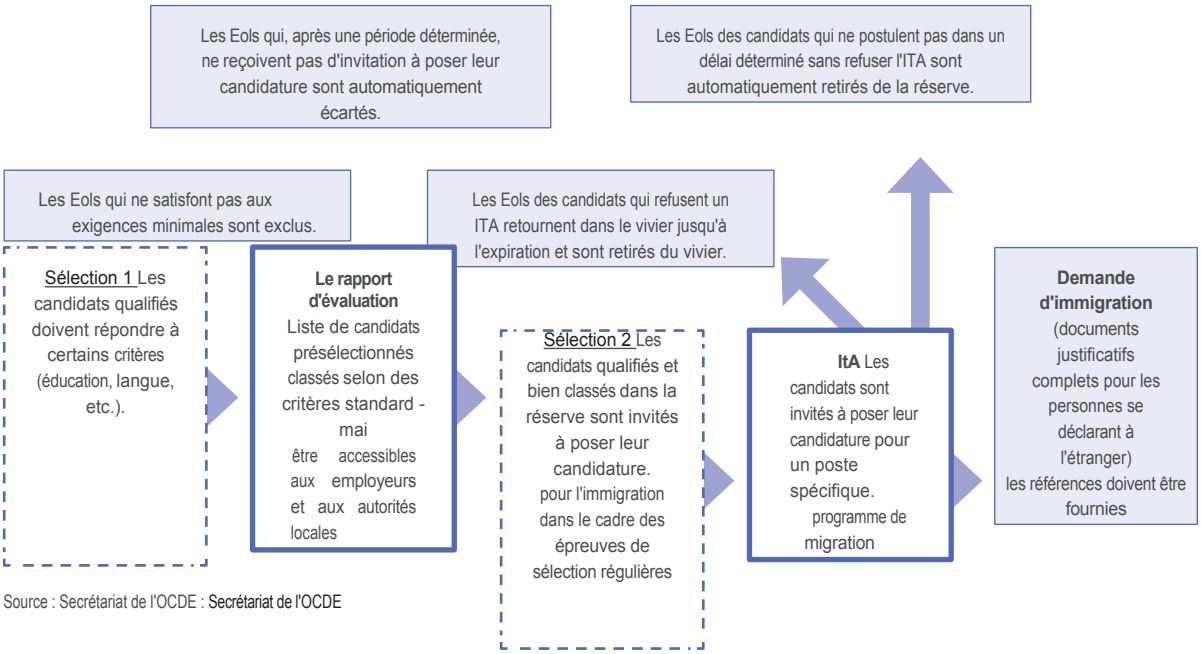
Au cours de la première étape, les candidats intéressés doivent déposer par voie électronique une manifestation d'intérêt pour les programmes de migration sélectionnés en fournissant les informations requises. Les candidats doivent satisfaire à des critères d'éligibilité minimaux relatifs à la langue, à l'éducation, aux compétences et à l'âge, entre autres, et faire l'objet d'une présélection par le gouvernement. À l'issue de cette étape, le profil d'un candidat est placé dans une réserve et classé selon un CPE auquel les employeurs potentiels peuvent accéder.

b. Sélection finale de l'équipe

Au cours de la deuxième étape, les autorités chargées de l'immigration sélectionnent les candidats les mieux classés, qui sont invités à demander un visa en fonction des objectifs d'admission fixés par le gouvernement. Le fait de disposer d'une offre d'emploi de la part d'un employeur augmente les chances de sélection, car des points distincts sont attribués à cet effet.

Le graphique 2 explique les étapes de la manifestation d'intérêt, comme le souligne l'OCDE (2019b).

Graphique 2 : Modèle générique de manifestation d'intérêt



Source : Secrétariat de l'OCDE : Secrétariat de l'OCDE

Reproduit de l'OCDE (2019). Le modèle de l'expression d'intérêt : Quelles leçons pour la gestion des migrations dans l'UE et ailleurs ? Débats sur les politiques migratoires, n° 18, mars 2019, p.2.

3.6.3 Avantages et inconvénients

Avantages

- Le système peut être utilisé pour une sélection multiple, que les migrants soient à l'étranger ou qu'ils se trouvent déjà dans le pays avec un visa temporaire. Par exemple, les ressortissants de pays tiers se trouvant déjà dans l'UE ou les travailleurs munis de visas temporaires.

  au Canada peuvent poser leur candidature au programme. Une seule réserve de manifestations d'intérêt peut servir à la fois les objectifs économiques et démographiques à long terme et les demandes immédiates des employeurs. Il peut également répondre à plusieurs flux migratoires et objectifs de sélection.

Il peut servir plus d'un programme d'immigration économique en utilisant le même bassin - migration de main-d'œuvre et migration d'affaires, comme en Australie et en Nouvelle-Zélande. Le Canada utilise le programme Entrée express pour admettre

les candidats aux postes de direction, aux professions libérales et aux professions techniques et commerciales.

- Différentes parties prenantes peuvent jouer un rôle actif au cours du processus de sélection : les employeurs, les organisations de travailleurs, les candidats eux-mêmes et les autorités locales, le cas échéant.

Il réduit les arriérés de demandes de visas (un problème récurrent dans le cadre du PBS) puisque seuls les candidats les mieux classés sont invités à postuler. Le système permet d'établir des priorités en cas d'offre excédentaire.

en utilisant le système de classement. La méthode EOI marque donc un changement par rapport à la méthode moins agile du " premier arrivé, premier servi " pour le traitement des demandes, une méthode qui a entraîné des arriérés interminables et des inadéquations importantes entre les compétences des nouveaux arrivants et les besoins des marchés du travail locaux (Desiderio & Hooper, 2016). Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) peut traiter 80 % des demandes complètes d'Entrée express en six mois, soit 50 % plus rapidement qu'auparavant (OCDE, 2019b).

- Évite les situations de gaspillage des cerveaux. La surqualification, le gaspillage des cerveaux et la déqualification ont été associés à des systèmes d'immigration axés sur l'offre, tels que le PBS. La plupart des migrants invités à postuler ont déjà des offres d'emploi ou sont susceptibles d'en avoir.

  de trouver rapidement un emploi grâce à une sélection préalable intensive.

- Les employeurs et les provinces/territoires jouent un rôle plus important dans la sélection des immigrants. Les scores attribués à l'offre d'emploi de l'employeur signifient l'implication active des employeurs.

Inconvénients

- Les exigences en matière d'administration et d'infrastructure pour une mise en œuvre réussie d'un système d'EOI sont élevées. Il doit y avoir un cadre standard pour l'évaluation et le classement des candidats et de leurs candidatures. des diplômes, une structure administrative efficace, des systèmes de gestion automatisés (OCDE, 2019b).

Le système nécessite un suivi étroit afin d'apporter rapidement les ajustements nécessaires. La charge administrative peut être élevée.

- Le système fonctionne mieux dans un système homogène tel qu'un pays. Dans un groupe complexe de pays comme l'Union européenne, les politiques d'immigration divergentes des États membres rendent difficile l'utilisation d'un système de DI. de manière efficace.
- Le système n'incite guère les candidats les mieux classés à tenter d'obtenir un nombre de points plus élevé, car la différence globale entre la probabilité de recevoir une invitation à présenter une demande (ITA) et les délais de traitement par points est faible, comme le montre le cas de l'Australie (OCDE, 2019b).

3.6.4 Exemples de bonnes pratiques

Les meilleures applications du système se trouvent en Australie, au Canada et en Nouvelle-Zélande. Le tableau 3.5 présente les principales caractéristiques des programmes appliqués dans ces pays. Ces pays adaptent également la DI aux intérêts régionaux et locaux. Le programme australien est mis en œuvre au niveau de l'État, du territoire ou du gouvernement régional, qui peut désigner des travailleurs pour répondre aux besoins spécifiques de son marché du travail. La Nouvelle-Zélande accorde des points de prime aux candidats qui ont l'intention de rester en dehors des grandes villes. Le système est décentralisé au Canada, où les provinces, les territoires et les employeurs participent à la sélection des travailleurs migrants en fonction de leurs besoins spécifiques.

- L'OCDE (2019b) décrit la DI comme l'outil de politique migratoire le plus moderne. S'il ne peut être copié dans tous les pays, bon nombre des principes clés qui sous-tendent le fonctionnement des systèmes de DI - la sélection en deux étapes La gestion des cas, la multiplicité des parties prenantes et des programmes, la pré-certification pour une réserve - peuvent être reprises par l'élaboration des politiques de migration qualifiée dans des pays et des contextes très différents. (OCDE, 2019b : 10).

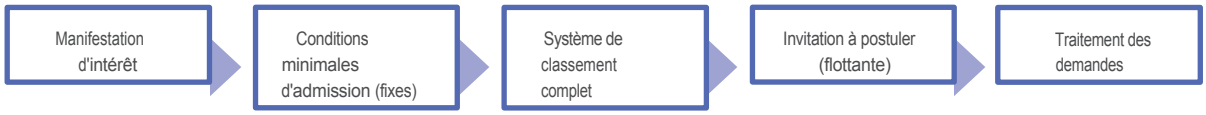
Tableau 3.5 : Aperçu comparatif des systèmes d'EOI en Nouvelle-Zélande, en Australie et au Canada

	Flux migratoires desservis	Électronique ou papier ?	Critères de présélection (admission en pool)		Les candidats peuvent mettre à jour leur profil	Expiration du profil (mois)	Critères de sélection (délivrance de l'ATI)	Mois pour déposer une demande après l'ITA
Nouvelle-Zélande	Migrant qualifié	E/ P	Satisfaire aux exigences en matière de : profil professionnel ; qualifications ; âge ; langue	et obtenir 100 points sur le capital humain "hybride" et les facteurs de demande PBS	N	6	Score ≥ 160 points au PBS (même PBS que pour la présélection)	4
	Investissement 2	E/ P		et marquer 100 points sur un PBS	N	6		4
Australie	Compétences générales Migrant (sous-classes de visa : 189 ; 190 ; 489P)	E	Satisfaire aux exigences en matière de : profil professionnel ; évaluation des compétences ; l'âge et la langue	et score de 65 points sur l'humain "classique facteur capital PBS	Y	24	189/489 : rang le plus élevé en pré sélection PBS 190/489 : État ou Territoire nomination	2
	Talents d'affaires (visa de catégorie 132)	E	Satisfaire aux exigences en matière d'actifs/capitaux ; âge ; langue		Y	24	Parrainage par l'État/le territoire ou Austrade	2
	Innovation et investissement des entreprises (visa 188P)	E	Satisfaire aux exigences en matière de : ▶ actifs / entreprises l'histoire ; l'âge ; langue	et obtenir un score de 65 sur l'échelle PBS (points pour le capital humain et les entreprises) facteurs)	Y	24	Parrainage par l'État / le territoire ou Austrade	2
Canada	Programme fédéral pour les travailleurs qualifiés (FSWP) ; Classe de l'expérience canadienne (CEC) ; Programme fédéral des métiers spécialisés (PFMP)	E	Satisfaire aux exigences en matière de : ▶ admissibilité à au moins une filière* (y compris la langue et l'éducation) l'évaluation des compétences) *CEC et FSTP = liste d'exigences ; FSWP "hybride" capital humain et facteur de demande PBS		Y	12	Se classer au meilleur rang (au-dessus du seuil flottant) sur le CRS commun Ou nomination par les provinces ou territoires	2

Source : MAC - Migration Advisory Committee, UK ; Home Office UK, 2020 MAC - Migration Advisory Committee, UK ; Home Office UK, 2020.

- L'Entrée express au Canada est le système de sélection le plus élaboré de l'OCDE (OCDE, 2019a). Par rapport aux systèmes australien et néo-zélandais, le système canadien présente une caractéristique unique dans l'attribution des points
  Le système de classement global permet de classer les travailleurs migrants sur un continuum allant jusqu'à un maximum de 1 200 points. Cela permet un réglage plus fin et une meilleure sélection des travailleurs migrants que dans d'autres pays (OCDE, 2019d). Une autre caractéristique innovante du système de classement utilisé est l'attribution de points pour les "interactions" de compétences. Par exemple, l'expérience professionnelle à l'étranger ne donne droit à des points que si le candidat a également une bonne connaissance de l'une des langues nationales (OCDE, 2019d). Un facteur clé est la révision, l'ajustement et l'actualisation réguliers des critères de sélection et d'autres caractéristiques sur la base de la recherche stratégique et de l'examen des systèmes antérieurs et en cours.

Graphique 3 : Structure du système canadien d'EE



Source : reproduit de l'OCDE, 2019d.

- anada : Réseau de liaison avec les employeurs d'Entrée express (ELN)

Une autre bonne pratique au Canada est la mesure gouvernementale visant à faciliter l'engagement du secteur privé en introduisant le réseau de liaison avec les employeurs (ELN) de l'Entrée express, dont les agents sont chargés de fournir des informations, de recueillir des commentaires sur sa mise en œuvre et d'apporter un soutien (Desiderio & Hooper, 2016). Il aide les employeurs à naviguer dans le système d'Entrée express en leur fournissant des informations utiles et actualisées sur les programmes d'immigration économique permanente et les politiques liées à l'Entrée express. Son objectif est d'accroître la sensibilisation des employeurs et l'utilisation du système Entrée express, ainsi que de faciliter les appariements entre les employeurs au Canada (hors Québec) et la main-d'œuvre qualifiée à l'étranger.

3.6.5 Messages clés et voie à suivre

Messages clés

- Le système EOI s'est désormais imposé comme " un outil flexible, efficace et polyvalent pour gérer les migrations " (OCDE, 2019b : 10).

Il peut être adapté pour servir une série de programmes de migration dans différents contextes.

Dans le même temps, il s'agit d'un outil qui ne prend en compte que l'intérêt personnel des pays de destination, sans tenir compte de l'impact de l'attraction des meilleurs et des plus brillants des pays d'origine en développement.

La voie à suivre

- L'OCDE (2019b) a identifié des domaines dans lesquels l'adoption de l'EOI présente des avantages distincts (OCDE, 2019b).
  - pour gérer les admissions lorsque l'offre dépasse les objectifs prévus ou la capacité administrative.
  - encourager la participation des employeurs à la gestion des programmes de sélection des migrants.
  - orienter les candidats vers certains programmes ou régions d'immigration.
- Les pays de la SADC sont-ils prêts pour les systèmes d'EOI ?

Pour la plupart des pays de destination de la SADC qui n'admettent qu'un petit nombre de travailleurs migrants (par exemple, Maurice et les Seychelles), les efforts déployés n'en valent peut-être pas la peine. L'Afrique du Sud, qui accueille un grand nombre de travailleurs qualifiés, pourrait envisager une approche modeste et progressive, comme celle suggérée pour l'UE.

3.7 VISA DE RECHERCHE D'EMPLOI (JSV) PROGRAMMES

3.7.1 Définition des programmes de visas pour la recherche d'emploi

Les programmes de visas de recherche d'emploi sont généralement proposés par les pays de destination afin de permettre aux travailleurs qualifiés d'explorer le marché du travail et de trouver un emploi dans un délai déterminé.

Bien que ce type de programme ne soit pas très courant et reste largement sous-étudié, des pays de l'Union européenne ainsi que l'Australie l'ont adopté en tant que "visa de transition" destiné aux jeunes diplômés des établissements d'enseignement supérieur (EES) en particulier, afin de leur donner le temps et la possibilité de chercher du travail sur le marché de l'emploi. En particulier, les autorités régionales de l

Des centres de migration tels que les Émirats arabes unis (EAU) ont également adopté ce type de programme de visas.

Semblable à un système de points, un programme de visas de recherche d'emploi peut être utilisé pour promouvoir la migration d'un groupe de compétences spécifiques et peut être utile lorsque des pénuries de main-d'œuvre nationale persistent dans des catégories de compétences spécifiques, ou lorsque l'économie vise à renforcer un secteur industriel spécifique.

Les programmes de visas pour demandeurs d'emploi sont utiles dans une région telle que la SADC, car ils peuvent faciliter la transparence et aider à recueillir des données plus précises sur la demande et l'offre de main-d'œuvre dans des sous-secteurs particuliers de l'économie.

Ces programmes devraient idéalement être élaborés dans le cadre d'un processus consultatif, car les entités gouvernementales doivent travailler en étroite collaboration avec les employeurs pour identifier les lacunes du marché du travail et consulter les associations de travailleurs sur l'accès à un travail décent, y compris les salaires et la protection sociale pour tous les travailleurs.

3.7.2 Champ d'application

Malgré l'universalité du terme, les visas de recherche d'emploi ne sont pas nécessairement destinés ou accessibles à tout travailleur migrant potentiel. Au contraire, les États ont tendance à être sélectifs et à fixer des critères d'éligibilité pour l'utilisation de ces programmes de visas. Certains des critères couramment utilisés pour déterminer l'accès sont expliqués ci-dessous.

le type de qualification en matière d'éducation et de compétences. Les États ont tendance à définir clairement les personnes autorisées à utiliser ce type de visa. En général, ils s'adressent aux diplômés d'une licence ou d'un diplôme de troisième cycle. Le nouveau programme de recherche d'emploi des Émirats arabes unis cible spécifiquement les candidats qui répondent aux critères des trois premiers niveaux de compétences définis par le ministère des ressources humaines et de l'émirat (Abdulla, 2022).

Reconnaissance des qualifications. Les pays de l'Union européenne utilisent l'option du visa de recherche d'emploi pour permettre aux diplômés d'établissements d'enseignement supérieur non européens de chercher et d'obtenir un emploi, à l'exception des diplômés de certains pays comme l'Australie et le Royaume-Uni qui n'ont pas besoin de visa pour chercher du travail. Le programme diplômant et la qualification acquise doivent être reconnus dans le pays de destination. Par exemple, en Allemagne, si le diplôme ou le programme étudié figure dans sa base de données d'accréditation, le diplôme doit être formellement évalué par l'autorité compétente en Allemagne. Cela s'applique également aux professionnels tels que les médecins, les infirmières et les architectes, dont les licences doivent être compatibles (Burmann, et al., 2018).

Durée du visa. La durée du visa peut varier de 60 jours à 120 jours (c'est-à-dire aux Émirats arabes unis) ou, dans le cas de l'Allemagne, à 6 mois. Les diplômés d'un établissement d'enseignement supérieur allemand ou d'une formation professionnelle allemande se voient toutefois accorder respectivement 18 mois et 12 mois pour trouver un emploi (Burmann, et al., 2018).

Le coût. L'obtention de ce type de visa peut également dépendre de la capacité financière du demandeur. Par exemple, le coût du visa peut être lié à la durée du visa. Le demandeur peut être amené à fournir la preuve qu'il dispose de fonds suffisants pour couvrir les frais de subsistance pendant la durée du visa. En outre, il peut également être tenu de souscrire une assurance maladie lors de la phase de préadmission afin d'être pris en considération pour le programme de visa.

3.7.3 Objectifs

L'objectif premier est d'attirer des candidats aptes à travailler dans des secteurs spécifiques et/ou possédant des compétences spécifiques demandées sur le marché du travail du pays de destination. En tant que visa de transition, le programme de visas de recherche d'emploi permet aux pays de retenir les diplômés des établissements d'enseignement supérieur qui peuvent contribuer au développement économique et social en général. Il donne en outre aux employeurs et aux employés potentiels le temps de rechercher des candidats et des lieux de travail adéquats.

3.7.4 Avantages et inconvénients

Avantages

Capacité à attirer/fidéliser des travailleurs qualifiés. En encourageant les visas de recherche d'emploi, le pays de destination signale que le marché du travail offre des possibilités d'emploi attrayantes pour les personnes possédant les compétences souhaitées. En facilitant

la migration des travailleurs aspirant à rencontrer des employeurs potentiels et à explorer les options disponibles,

Les pays de l'UE peuvent également empêcher la perte de travailleurs au profit de concurrents voisins.

- Des processus transparents et plus responsables. Avec la perspective de rencontrer des employeurs potentiels et la possibilité de faire vérifier les qualifications en matière d'éducation et de compétences dans le pays de destination, le processus
  La recherche et l'obtention d'un emploi seront plus transparentes. La responsabilité de l'employeur est également plus grande car les processus restent plus visibles. Cela peut également réduire le nombre de personnes utilisant d'autres options telles que les visas touristiques pour entrer dans un pays et y chercher du travail, ce qui permet de recueillir des données pertinentes sur les personnes en déplacement à la recherche d'un emploi.

- Favorise la migration par des voies régulières. En favorisant la possibilité de se rendre dans le pays de destination de son choix et le temps nécessaire pour trouver un travail convenable, les chances que les travailleurs migrants utilisent des voies irrégulières pour
  L'entrée dans un pays peut être réduite. La corruption et l'exploitation éventuelle dont les travailleurs migrants font l'objet lorsqu'ils cherchent du travail par le biais d'intermédiaires peuvent donc également être réduites.

- Empêche les travailleurs migrants d'être en situation irrégulière. Les lois existantes qui lient le visa de travail à un emploi ou à un employeur spécifique peuvent devenir caduques lorsque l'emploi du travailleur prend fin prématurément ou d'une autre manière. Le
  l'utilisation du visa de recherche d'emploi dans de tels cas offre à ces travailleurs un sursis et un délai suffisant pour rechercher de nouveaux employeurs potentiels sans tomber dans l'illégalité/le statut irrégulier dans le pays de destination.

- implifier les voies de migration de la main-d'œuvre. Les multiples voies de migration offertes aux travailleurs une fois qu'ils ont trouvé un emploi peuvent être encore simplifiées par l'utilisation du visa de recherche d'emploi. Ce visa permet aux candidats à l'immigration
  Le travailleur peut ainsi gagner du temps et choisir un emploi adapté à son expérience, à ses capacités et à ses compétences. Les complexités liées au respect de différents critères pour différents types d'emploi peuvent être réduites.

Inconvénients

Charge financière pour les travailleurs migrants. Dans ce scénario, un délai est accordé à l'individu pour qu'il cherche un emploi et en trouve un dans le délai imparti. Toutefois, jusqu'à ce moment-là, l'individu devra supporter des coûts considérables.
les dépenses en termes de vie, de santé et autres. Bien que les preuves soient rares, il n'est pas toujours facile d'obtenir un emploi ; les migrants peuvent être victimes de discrimination raciale/ethnique dans l'accès au travail.

- Saturation du marché de l'emploi. S'ils ne sont pas bien gérés et coordonnés avec les parties prenantes concernées, les visas de recherche d'emploi peuvent entraîner une saturation du marché du travail. L'offre dépasse alors la demande de main-d'œuvre,
  elle peut avoir des effets d'entraînement sur des secteurs d'emploi spécifiques et aura une incidence sur les salaires et les conditions de travail décentes.

- Préférence pour des compétences spécifiques. Les visas de recherche d'emploi étant généralement utilisés pour attirer des travailleurs possédant des compétences particuljères, ils peuvent ne pas bénéficier à tous les types de travailleurs et donner lieu à des pratiques discriminatoires de la part des États membres de l'UE.
  d'exclure certains types de travailleurs peu qualifiés.

- Le manque de soutien. N'ayant pas accès aux fonds publics et aux services de santé, entre autres, les migrants sont censés se débrouiller seuls pendant cette période. Cela peut également impliquer de ne pas recevoir
  tout soutien de la part d'entités publiques pour rechercher et obtenir un emploi. La durée du visa de demandeur d'emploi ne peut être prolongée. Il incombe donc au migrant de trouver un emploi et un employeur pendant la période donnée.

Applicabilité. Les visas de recherche d'emploi conviennent mieux aux pays qui cherchent généralement à attirer des travailleurs et ne conviennent pas aux pays considérés comme des pays d'origine ou de transit.

3.7.5 Exemples de bonnes pratiques au niveau de la SADC, de l'UA ou au niveau international

Jusqu'en 2022, les demandeurs d'un visa de compétences cruciales (CSV) en Afrique du Sud n'avaient pas besoin d'une offre d'emploi préalable. Ils devaient généralement avoir une expérience professionnelle d'au moins cinq ans dans le domaine concerné. Avec la publication de la liste des visas de compétences essentielles pour 2022, le gouvernement a modifié la réglementation et a fait de la disponibilité d'une offre d'emploi une condition d'obtention du CSV.

Le programme de visas pour demandeurs d'emploi "Make it in Germany" délivre des permis de séjour d'une durée maximale de six mois pour trouver un emploi. L'infographie suivante, publiée par le gouvernement, est un bon exemple des étapes détaillées à suivre (graphique 4 ci-dessous).

Le visa D allemand est considéré comme le visa de demandeur d'emploi destiné aux ressortissants de pays tiers. Si le nombre de visas délivrés reste relativement faible, les données indiquent une augmentation du nombre de visas D délivrés à des ressortissants de pays tiers (Mayer, 2018). Cela confirme que ces personnes ont réussi à trouver un emploi pendant la période stipulée. Les conditions préalables à l'obtention d'un visa D comprennent la possession d'un diplôme accrédité et reconnu d'une université allemande ou autre, la preuve de fonds suffisants (calculés à 947 euros par mois) pour couvrir les frais de subsistance de l'individu pendant la période de temps et la couverture de l'assurance maladie. Notamment, il n'est pas nécessaire de prouver ses compétences linguistiques. Une fois l'emploi obtenu, ce parcours permet aux migrants d'obtenir un permis de séjour. Le permis de séjour des demandeurs d'emploi ne peut être prolongé. Après l'expiration d'un permis de séjour, une personne ne peut redemander le même visa que si elle a passé à l'étranger la même durée que celle qu'elle a passée en Allemagne pendant qu'elle cherchait un emploi.

Des pays comme l'Australie ont également toujours compté sur les étudiants étrangers des établissements d'enseignement supérieur pour fournir un flux régulier de main-d'œuvre sur le marché. D'après les données disponibles, si les étudiants étrangers sont généralement en mesure de trouver un emploi dans les six mois, leurs résultats sont moins bons que ceux des étudiants recrutés à l'étranger. Les étudiants internationaux gagnent moins, sont moins satisfaits de leur emploi et sont moins à même d'utiliser leurs qualifications formelles (Hawthorne, 2010). Cela s'explique par le fait que l'Australie est passée d'un modèle axé sur l'offre à un modèle axé sur la demande, où le parrainage (par un État ou un employeur particulier) devient le principal moyen d'obtenir la résidence permanente (Hawthorne, 2010). Même si une minorité ne parvient pas à trouver un emploi correspondant à ses qualifications et à son domaine d'études (Buddelmeyer, et al., 2013), certains ont également réussi à obtenir un permis de séjour permanent.

Le Portugal a également introduit un visa de demandeur d'emploi à partir d'octobre 2022 pour les ressortissants étrangers à la recherche d'un emploi dans le pays. Il s'agit d'un visa à entrée unique, valable 120 jours et prolongeable de 60 jours supplémentaires. Ils peuvent le convertir en permis de séjour s'ils trouvent un emploi au cours de la période de 180 jours. Ceux qui n'y parviennent pas au cours de cette période de six mois peuvent présenter une nouvelle demande de visa de demandeur d'emploi un an après l'expiration du visa initial.

3.7.6 Messages clés et voie à suivre

Messages clés

Les visas pour demandeurs d'emploi sont un outil couramment utilisé par certains pays pour cibler les travailleurs potentiels possédant des compétences et des qualifications spécifiques. Ils sont donc principalement considérés comme un outil politique axé sur la demande et adopté par les pays de destination.

pays. Plusieurs sous-secteurs de l'économie peuvent être ouverts aux talents étrangers ou restreints grâce à ces visas pour demandeurs d'emploi.

- Les conditions utilisées par les pays pour déterminer qui peut avoir accès à un tel visa peuvent varier en fonction de la durée du visa, des preuves qui doivent être fournies pour y avoir droit, ainsi que du coût du visa.

  et l'accréditation des qualifications et des compétences d'un individu.

- La possibilité de transférer le visa vers un statut moins temporaire dès l'obtention d'un emploi est prévue dans le programme de visa.

- De tels régimes de visas peuvent être bénéfiques pour le pays, car le processus de recherche d'emploi par le biais d'une utilisation excessive des voies alternatives de visa peut être minimisé et les migrants à la recherche d'un emploi n'enfreindraient pas la législation de l'Union européenne sur les visas.

  les conditions de leur visa si d'autres options sont utilisées. Ces programmes apportent également plus de transparence et de responsabilité dans le processus de recrutement et contribuent à rationaliser les procédures d'obtention de visas multiples.

La voie à suivre

- Conformément à l'engagement pris par la SADC d'assouplir les restrictions à la mobilité, les pays de destination en particulier peuvent examiner comment les programmes de visas pour demandeurs d'emploi peuvent bénéficier à leurs économies et rationaliser leurs procédures de délivrance de visas pour demandeurs d'emploi.

  les procédures de visa.

- La conduite d'une série de consultations/discussions avec les partenaires tripartites permettra d'identifier l'applicabilité d'un régime de visa de recherche d'emploi.
- Les pays de destination peuvent procéder à une évaluation/cartographie pour identifier les emplois difficiles à pourvoir dans l'économie et évaluer la possibilité d'autoriser les employés potentiels à utiliser un visa de demandeur d'emploi pour entrer dans le pays.
  chercher du travail.

Graphique 4 : Allemagne : Visas pour demandeurs d'emploi

The Federal Government

Make it in Germany
Working in Germany: the official website for qualified professionals

En un coup d'œil : Carte d'opportunité de recherche d'emploi

Visa et procédure d'entrée pour les immigrants de pays tiers soumis à l'obligation de visa.
Conditions générales d'accès au droit (article 5 de la loi sur le séjour [AufenthG]) : passeport, preuve des moyens financiers, pas de la raison existante de l'expulsion.

Étape 1 — VÉRIFIER LES EXIGENCES

- Qualifications :
  1. Diplôme obtenu en Allemagne ou équivalence complète d'un diplôme obtenu à l'étranger, ou
  2. Enseignement supérieur reconnu par l'État ou qualification professionnelle à l'étranger (pour les qualifications professionnelles, au moins stage de deux ans) : demander des informations à l'Office central de l'enseignement à l'étranger (ZAB), ou
  3. Qualification professionnelle reconnue positivement par le BIBB d'une Chambre de Commerce Allemande à l'étranger (AHK) de la catégorie A : demandez à l'AHK quelles sont les exigences.
  - Pour les cas 2 et 3 en plus :
    - Un score d'au moins six points dans le système de points.
    - Preuve des compétences linguistiques : Allemand au niveau minimum A1 ou anglais au niveau minimum B2.
- Pour tous les cas :
  - Moyens financiers sûrs : compte bloqué avec au moins 1 027 euros par mois (à partir de 2024) ou déclaration de l'État. Engagement.

Étape 2 — PRENDRE RENDEZ-VOUS À L'AMBASSADE D'ALLEMAGNE

- Préparer les documents requis : par exemple, le passeport, la preuve de la qualification et (le cas échéant) de la reconnaissance. l'avis, la preuve des moyens financiers, la preuve des compétences linguistiques en allemand, la preuve des critères d'attribution des points.
  et le formulaire de demande de visa.

Attention : les ambassades et consulats d'Allemagne fournissent sur leur site Internet des informations sur les délais d'attente possibles pour obtenir un rendez-vous et sur les documents supplémentaires éventuellement nécessaires.

Étape 3 — DEMANDER UN VISA DANS LE PAYS DE RÉSIDENCE

- Apporter les documents dans leur intégralité.
- Frais : 75 € (en monnaie locale).

Veuillez noter que les délais de traitement peuvent varier fortement en fonction de la mission à l'étranger et de la charge de travail.
Vous trouverez de plus amples informations sur le site web de l'ambassade compétente.

Étape 4 — ENTRER EN ALLEMAGNE

- Délivrance de la carte d'opportunité sous la forme d'un visa.
- Réserver un vol / planifier un voyage vers l'Allemagne.

Attention : pour qu'un visa d'entrée soit délivré, il faut présenter la preuve d'une assurance maladie en cours de validité.
Après l'entrée en Allemagne, une nouvelle assurance maladie doit être souscrite.

Étape 5 — DEMANDER UN PERMIS DE SÉJOUR EN ALLEMAGNE APRÈS UNE RECHERCHE D'EMPLOI FRUCTUEUSE

- Enregistrez votre adresse de résidence en Allemagne auprès de l'Office d'enregistrement des résidents.
- Prendre rendez-vous auprès de l'autorité compétente en matière d'étrangers.
- Demandez à l'autorité compétente en matière d'étrangers la liste des documents requis et commencez à les préparer.
- **Après une recherche d'emploi fructueuse :** passer de la carte d'opportunité à un permis de séjour aux fins d'emploi ou demander la prolongation de la carte d'opportunité.
- Les taxes peuvent s'élever jusqu'à 100 € (articles 45 et suivants de l'Ordonnance sur le séjour [AufenthV]).

Attention : la demande de permis de séjour doit être introduite avant l'expiration de la carte d'opportunité.

Cette vue d'ensemble est une représentation simplifiée de la procédure de visa. Les étapes décrites ont pour seul but de clarifier la procédure de demande de permis de séjour. De plus amples détails sur la procédure de demande de visa et des informations sur les points de contact importants sont disponibles sur le site www.make-it-in-germany.com.

Source : Ministère fédéral de l'économie et de l'action climatique, Allemagne : Ministère fédéral de l'économie et de l'action climatique, Allemagne[32]

32. https://www.make-it-in-germany.com/fileadmin/1_Rebrush_2022/a_Fachkraefte/PDF-Dateien/3_Visum_u_Aufenthalt/Visagrafik_EN/2023_Jan_MiiG_Visum_Arbeitsplatzsuche_EN.pdf

3.8 VISA TRAVAIL/ÉTUDE (WSV) PROGRAMMES

3.8.1 Définition des programmes de visas travail/études

Les programmes de visas travail/études (WSV) sont une voie commune à plusieurs pays du Nord et du Sud qui permet aux jeunes, en particulier, de poursuivre - la plupart du temps - leurs études supérieures dans un pays étranger. Dans certains cas, ils sont décrits comme des visas d'études et de travail ou des visas de travail post-études.

Un visa de travail/étude est délivré pour une période spécifique qui correspond généralement à la durée du programme d'études. De nombreux visas de ce type permettent à leur titulaire, l'étudiant, de travailler un nombre déterminé d'heures par semaine ou par mois. Dans la plupart des pays, les étudiants qui ont terminé le programme avec succès bénéficient ensuite d'une période de transition pendant laquelle ils peuvent postuler à des emplois sur le marché du travail. La promotion de ces programmes permet donc à ces pays de répondre aux pénuries de main-d'œuvre dans des secteurs clés de leur pays. Des études ont également montré que les pays offrant des possibilités de travailler pendant et après le programme d'études sont considérés comme un critère de sélection important par les étudiants internationaux (OCDE, 2022).

L'obtention d'un visa pour étudier dans le cadre de ces programmes implique une coordination entre plusieurs entités, notamment l'établissement d'enseignement supérieur (EES), l'étudiant, sa famille, les intermédiaires ainsi que les agences gouvernementales du pays de destination et du pays d'origine. Selon les réglementations, il peut s'agir d'une préoccupation tripartite, puisque la plupart des étudiants travaillent également, soit à temps partiel, soit avec très peu de restrictions imposées. Les étudiants internationaux paient des droits d'inscription nettement plus élevés que les étudiants du pays d'origine et, par conséquent, ces programmes de travail/étude constituent une source importante de revenus pour les universités publiques et les gouvernements.

3.8.2 Champ d'application

Plusieurs approches sont adoptées pour déterminer la portée des programmes (WSV).

- Quels sont les programmes disponibles et à quel niveau ? Les données des pays de l'OCDE indiquent que les étudiants internationaux représentent 7 % des étudiants de premier cycle, 17 % des étudiants en master et 26 % des étudiants en doctorat.

  de tous les doctorants inscrits en 2020 (OCDE, 2022). Les étudiants étrangers ont tendance à être surreprésentés dans les sciences par rapport aux sciences sociales (OCDE, 2022). Cette situation peut s'avérer avantageuse à la fois pour l'étudiant et pour le gouvernement à long terme, en particulier pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre sur le marché du travail.

- ritères d'admission. Les critères d'admission pour le programme académique spécifique comprennent des qualifications minimales en matière d'éducation et de langue. Ces critères peuvent varier en fonction du programme et de l'établissement d'enseignement.

  niveau. La maîtrise d'une langue spécifique - évaluée par un examen internationalement reconnu - peut également être un critère essentiel pour satisfaire aux exigences minimales du visa.

Des restrictions plus strictes au niveau du troisième cycle pour certains cours. Les pays peuvent également imposer des restrictions supplémentaires aux établissements universitaires, en particulier au niveau du troisième cycle, pour des raisons de sécurité nationale. Par exemple, le filtrage

des étudiants candidats à un certain nombre de programmes de troisième cycle sont menées par le gouvernement du Royaume-Uni sur la base de la sécurité nationale.

- Frais de scolarité différents/traitement préférentiel. La structure des frais de scolarité est différenciée en fonction de la classification de l'étudiant. Les étudiants peuvent être classés en tant que résidents du pays, en tant que membres d'un groupe plus large, ou en tant que membres d'un groupe plus large, ou en tant que membres d'un groupe plus large.

  L'étudiant est considéré comme un étudiant étranger (du reste du monde) ou comme un étudiant de la région économique de l'Union européenne (c'est-à-dire de l'Union européenne). En général, si un étudiant est considéré comme un étudiant international, il paiera la catégorie de frais la plus élevée. L'Institute of International Education (IIE) a indiqué que les étudiants internationaux ont apporté 44 milliards de dollars aux établissements d'enseignement supérieur américains en 2019 (Yao et Mwangi, 2022).

- Horaires de travail. La question de savoir si les étudiants sont autorisés à travailler tout en suivant un programme universitaire varie également d'un pays à l'autre. Par exemple, des pays comme le Royaume-Uni et Singapour n'autorisent qu'un quart des étudiants à travailler pendant leurs études.

  Les pays d'Europe centrale et orientale imposent un nombre spécifique d'heures de travail par semaine (20 heures) et assouplissent ces restrictions pendant les vacances, alors que des pays comme l'Estonie, la Lituanie et la Suède n'imposent pas de telles restrictions (OCDE, 2022). En outre, dans certains pays de l

Dans des pays comme Singapour, les étudiants ne peuvent travailler que s'ils sont inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur agréé par le gouvernement et ne font pas partie d'un programme d'échange (ministère de la main-d'œuvre, 2022).

- parrainage par l'employeur pour changer de visa après l'obtention du diplôme. La plupart des pays accordent aux étudiants titulaires d'un diplôme une période prolongée pour chercher un emploi. Si un emploi est trouvé, dans la plupart des cas, l'employeur doit parrainer le travail
  pour le compte du candidat international. Notamment, certaines bourses parrainées par le gouvernement sont liées à un engagement qui stipule que le diplômé doit "servir" le pays de parrainage en travaillant dans le secteur.

3.8.3 Objectifs

L'objectif principal des programmes WSV est d'attirer des étudiants internationaux et de les retenir pour répondre à la pénurie de main-d'œuvre locale après l'obtention des qualifications. Cela fait partie de la stratégie globale visant à attirer les talents. Attirer des étudiants qualifiés est également un avantage pour la réputation des établissements d'enseignement supérieur.

Les établissements d'enseignement supérieur ont pour objectif de promouvoir leur stature en attirant les étudiants internationaux et de générer des revenus pour leur travail, y compris la recherche, en faisant payer des frais beaucoup plus élevés aux étudiants internationaux. Les étudiants étrangers rapportent des milliards de dollars aux établissements d'enseignement supérieur en Australie, au Canada, au Royaume-Uni et aux États-Unis.

Le tableau suivant présente les principales caractéristiques des programmes d'alternance dans certains pays.

Tableau 3.6 : Visas étudiants et post-études et options de travail dans différents pays

Pays	Nombre d'heures de travail autorisées avec un visa d'étudiant	Type et durée du visa de travail post-études
Canada	Heures illimitées pour ceux qui ont l'autorisation de vivre en dehors du campus	8-36 mois - (varie en fonction de la qualification) ; demander un permis de travail après l'obtention du diplôme.
Australie	Illimité (jusqu'au 30 juin 2023)	Possibilité de demander un visa de travail temporaire pour diplômés ; 2 à 4 ans (varie en fonction de la qualification acquise)
France	964 heures par an	Permis de séjour temporaire (12 mois) ; la durée peut être plus longue pour certaines nationalités.
Japon	28 heures par semaine pendant les sessions ; 8 heures par jour pendant les vacances	Peut demander un visa pour activités désignées ; 360 jours
Émirats arabes unis	15 heures par semaine pendant les sessions ; 40 heures par semaine pendant l'été	Visa de longue durée de 5 ans pour la recherche et l'obtention d'un emploi. Doit posséder 3,75 GPA

Source : Compilation à partir des informations contenues dans International Consultants for Education and Fairs - ICEF-Monitor [33]

33. Consultants internationaux pour l'éducation et les foires - ICEF-Monitor (2022). Résumé des droits des étudiants internationaux en matière de travail dans 14 destinations d'études de premier plan.
Accessible à l'adresse suivante : https://monitor.icef.com/2022/11/summing-up-international-student-work-rights-in-13-top-study-destinations/

3.8.4 Avantages et défis

Avantages

Une stratégie dans la compétition mondiale pour les talents. Pour les pays de destination confrontés au vieillissement de leur population et à des pénuries de main-d'œuvre, l'option études-travail constitue un point d'entrée pour obtenir localement des travailleurs qualifiés

formés. Comme le souligne Trevena (2019 : 5) : "...les étudiants internationaux sont une ressource précieuse : ils sont jeunes, constituent une "main-d'œuvre auxiliaire en attente" et, contrairement aux migrants hautement qualifiés recrutés à l'étranger, ne sont pas confrontés à des obstacles réglementaires et sont familiarisés (au moins dans une certaine mesure) avec la culture, la langue et les institutions du pays d'accueil". La plupart des pays de destination proposent cette option pour attirer des étudiants hautement qualifiés et les intégrer ensuite dans le marché du travail local, puisque les questions de reconnaissance des qualifications étrangères ne se posent pas.

- Qualifications reconnues dans le pays d'accueil. Pour le pays d'accueil, le fait de disposer d'un vivier de diplômés possédant les qualifications nécessaires et reconnues localement constitue un avantage majeur. Cela permet

  il est relativement plus facile pour les diplômés de chercher du travail et pour les employeurs de recruter des travailleurs possédant les compétences requises. Les employeurs peuvent mieux sélectionner les qualifications acquises localement. De même, la charge de la formation ou de la requalification n'est pas supportée par l'employeur, mais par l'étudiant, qui investit généralement dans l'obtention de ces qualifications. Les systèmes à points de l'Australie, du Canada et de la Nouvelle-Zélande accordent des points de bonification pour les diplômes obtenus dans le pays d'accueil lors du classement des candidats à un visa permanent.

- Améliorer la stature des établissements d'enseignement supérieur et assurer un flux régulier d'étudiants et de revenus aux établissements d'enseignement supérieur. Une forte cohorte d'étudiants internationaux contribue également à promouvoir la diversité et la représentation au sein des établissements d'enseignement supérieur et à attirer des étudiants.

  à des cours académiques qui sont moins prisés par les étudiants locaux. Grâce à une structure tarifaire différenciée, les établissements d'enseignement supérieur peuvent diversifier leurs sources de revenus en attirant des étudiants internationaux de haut niveau.

- Peut être lié à l'inadéquation et aux lacunes en matière de compétences sur le marché du travail. Une préoccupation majeure est que tout déficit de compétences existant peut être traité dans une certaine mesure en reliant les programmes proposés au marché du travail.

  des postes vacants. Étant donné que les étudiants internationaux préfèrent les pays qui leur permettent d'accéder à leurs marchés du travail respectifs, cette voie est un moyen attrayant de répondre aux pénuries persistantes dans les secteurs qualifiés.

Questions et défis

- La concurrence mondiale. Attirer et retenir les étudiants étrangers est un défi car le secteur de l'éducation internationale est très compétitif. Cela signifie qu'un grand nombre de pays et d'universités

  tentent d'attirer le même groupe d'étudiants. Si les programmes et les incitations qui y sont liées ne sont pas attrayants et compétitifs, les EES et les gouvernements qui souhaitent adopter les programmes de visas travail-études risquent de rencontrer des difficultés.

- Des processus bureaucratiques complexes. Le suivi des progrès des étudiants et le fait de s'assurer que les étudiants respectent les règles relatives aux heures de travail réglementées deviennent une responsabilité assez complexe.

  implique généralement un contrôle de l'assiduité de l'étudiant par l'université et son tuteur académique, ainsi qu'une notification à une agence gouvernementale désignée. Les mécanismes d'autodéclaration mis en place dans certains pays peuvent également présenter des problèmes inhérents.

- L'attitude des employeurs. Les employeurs peuvent également faire preuve de certains préjugés lorsqu'ils emploient des étudiants étrangers. Comme le soulignent Liu- Farrer et Shire (2021) :

  > Bien qu'ils obtiennent les mêmes diplômes que les étudiants autochtones, les diplômés étrangers sont désavantagés parce que les systèmes d'emploi des pays d'accueil fonctionnent selon la logique des marchés du travail nationaux, ce qui implique des attentes en matière de compétences et des processus de formation spécifiques sur le plan institutionnel et culturel. Par conséquent, les diplômés étrangers ne parviennent pas à entrer sur le marché ou sont placés dans des catégories inférieures ou de niche sur un marché du travail différencié (Liu-Farrer et Shire, 2021 : 1).

  Cela peut également indiquer d'autres préoccupations sous-jacentes concernant la discrimination raciale/ethnique à laquelle sont confrontés en particulier les ressortissants de pays tiers dans l'accès au travail et la charge imposée aux employeurs pour s'assurer qu'ils remplissent les conditions requises pour parrainer le visa de travail d'un employeur. Dans des pays comme le Royaume-Uni, des inquiétudes ont été exprimées quant au fait que

malgré l'augmentation du nombre d'étudiants internationaux, les lacunes sur le marché du travail persistent. Une comparaison internationale de l'option de visa de travail post-études du Royaume-Uni avec neuf autres pays a montré que ses options de travail se comparaient mal à celles de ses concurrents (Trevena, 2019). Elle conclut :

> ... une offre de travail attrayante après les études n'est pas suffisante en soi pour garantir la rétention à long terme. Elle doit être soutenue par un certain nombre d'autres mesures politiques, telles que l'aide linguistique, l'aide à l'employabilité et à l'intégration sur le marché du travail, la disponibilité d'un emploi satisfaisant, un logement et des soins de santé abordables, et une attitude générale accueillante à l'égard des migrants dans le pays d'accueil (Trevena, 2019, p. 5).

- Risque d'exploitation par des employeurs peu scrupuleux. Les employeurs peuvent facilement exploiter les étudiants internationaux pendant leur emploi en leur refusant un salaire et des conditions de travail décents. Cela peut être dû à leur La nécessité désespérée de gagner de l'argent pour payer leurs frais de scolarité et leurs frais de subsistance, et leur ignorance des lois applicables. Le plafonnement du temps de travail a accru la vulnérabilité des étudiants qui souhaitent travailler plus longtemps.[34]
- Les étudiants internationaux ont rencontré de nombreuses difficultés pendant la pandémie de COVID-19. Ni les établissements d'enseignement supérieur ni les gouvernements n'étaient prêts à les soutenir pendant la crise. De nombreux étudiants ont perdu leur

  Ils ont également dû engager de lourdes dépenses pour retourner dans leur pays. L'encadré 3.5 résume les développements auxquels ils ont été confrontés. Un cas extrême est celui du Premier ministre australien qui a refusé toute aide de l'État aux étudiants internationaux qui rencontraient des difficultés et leur a demandé de rentrer chez eux.[35]

Encadré 3.5 : Étudiants internationaux pendant la pandémie de COVID-19

La pandémie de COVID-19 et les blocages qui en ont résulté, imposés à des degrés divers dans différents contextes nationaux, ont mis en lumière la précarité à laquelle sont confrontés les étudiants internationaux. Deux questions étaient en jeu. La fermeture soudaine des universités, y compris des résidences utilisées par les étudiants internationaux. Les étudiants ont donc dû rentrer chez eux. Mais lorsque les frontières nationales ont été fermées, les étudiants n'ont pas pu bénéficier d'un soutien adéquat pour leur bien-être financier et mental.

Une étude australienne montre que les étudiants étrangers qui avaient travaillé dans le cadre de leur visa d'études et de travail se sont vus refuser l'accès à l'aide financière fédérale pendant la pandémie, s'ils avaient perdu leur emploi. Bien que le gouvernement ait prolongé le nombre d'heures pendant lesquelles les étudiants étrangers pouvaient travailler dans les secteurs de la santé, du handicap et des soins aux personnes âgées (Nguyun et Balakrishnan, 2021), la perte d'emplois a accru leur vulnérabilité à l'exploitation dans la recherche de nouvelles formes de travail pendant la pandémie (Coffey et al., 2020).

34. https://www.theage.com.au/national/victoria/employers-still-exploiting-international-students-say-advocates-and-lawyers-20230322-p5cuar.html
35. https://www.abc.net.au/news/2020-04-03/coronavirus-pm-tells-international-students-time-to-go-to-home/12119568

3.8.5 Exemples de bonnes pratiques

Le protocole de la SADC sur l'éducation et la formation (SADC, 1997) définit un grand nombre de conditions communes à remplir par tous les pays de la SADC pour promouvoir la mobilité des étudiants dans la région. Le protocole reconnaît l'importance d'un traitement égal de tous les étudiants et le fait que les lacunes en matière de développement des ressources humaines ne peuvent être comblées que par des efforts intégrés et coordonnés de la région. Les principes de traitement équitable de tous les États membres et de réduction de la duplication des coûts et des efforts en rationalisant les cours et les programmes proposés sont des étapes importantes, de même que la garantie que 5 % des places d'admission sont attribuées à des étudiants des États membres de la SADC. Il est important de noter que le protocole cherche également à éliminer les "formalités d'immigration" susceptibles de décourager les mouvements d'étudiants et d'universitaires.

L'Espace européen de l'enseignement supérieur (EEES) est un processus en cours par lequel les États membres de l'Union européenne cherchent à supprimer les obstacles à l'accès à l'éducation à tous les niveaux au sein de l'UE. Le processus entamé dans les années 1990 continue d'évoluer, les dernières mesures en date étant la mise en place d'un cadre de qualifications ainsi que l'assurance qualité et la reconnaissance des diplômes (Bergan, 2019), y compris l'expérimentation d'un label "Joint European Degree" ([36]). Certaines de ces pratiques peuvent être considérées dans le contexte de la SADC, notamment en ce qui concerne le respect des principes énoncés dans le protocole de la SADC sur l'éducation et la formation (SADC, 1997).

Les recommandations faites au Royaume-Uni par l'étude du gouvernement écossais (Trevena, 2019) pour améliorer sa compétitivité mondiale en matière d'attraction et de rétention des étudiants étrangers sont plus largement pertinentes pour la plupart des pays.

- Rendre l'offre de travail post-études plus compétitive en simplifiant les procédures de candidature, en adaptant la durée du programme et le droit au travail, et en offrant la possibilité de postuler au programme après la fin de l'année universitaire.
  quitter le pays d'accueil ;
- Mettre en œuvre des mesures supplémentaires pour la rétention à plus long terme des étudiants internationaux : "
  soutien linguistique et à l'employabilité ; programmes d'intégration ; fourniture d'informations et de conseils sur les conditions de séjour ",
  les possibilités d'emploi et la vie au Royaume-Uni ; la création de possibilités d'établir des réseaux professionnels"
  (Trevena, 2019 : 5) ;
- Organiser un suivi et une évaluation systématiques du programme et de sa mise en œuvre.

L'intérêt du WSV pour les pays de destination de la SADC

Les pays de la région de la SADC s'efforcent de mettre en œuvre les principes du protocole sur l'éducation et la formation. Ainsi, la mobilité et l'accès à l'enseignement supérieur dans d'autres pays sont facilités, notamment par la mise en place d'une structure de frais similaire. Toutefois, les étudiants sont toujours tenus de demander un type de visa spécifique et de satisfaire à d'autres conditions de pré-admission fixées par les pays de destination. Le nombre d'heures de travail est limité et reflète les pratiques communes adoptées par la plupart des pays de l'OCDE.

Parmi les pays de la SADC, l'Afrique du Sud attire plus de cinquante pour cent de la population totale d'étudiants internationaux dans la région de la SADC. Elle permet également à ces étudiants de travailler un certain nombre d'heures par semaine (20 heures) et de chercher un emploi après l'obtention de leur diplôme.

Toutefois, l'ambiguïté des réglementations en matière de visa et des critères à remplir avant l'octroi d'un visa d'études peut dissuader les étudiants (Lee, Paulidor et Mpaga, 2017). Le respect des principes du protocole exige donc davantage d'efforts concertés et de coordination, non seulement entre les pays, mais aussi entre les différentes agences opérant dans les pays.

36. La Commission européenne a lancé un projet pilote pour un éventuel futur label "Joint European degree" dans le cadre du programme Erasmus+. https://www.euchems.eu/newsletters/joint-european-degree-label/

3.8.6 Messages clés et voie à suivre

Messages clés

Les programmes de visas travail-études exigent que les lois nationales sur l'immigration prévoient des options flexibles pour l'admission des étudiants dans les universités nationales et des options de travail après les études. Pour être compétitifs, les EES internationaux

et les gouvernements doivent proposer un "package" attrayant pour attirer les étudiants internationaux, car il s'agit d'un secteur très compétitif.

Les programmes d'alternance nécessitent toutefois une coordination étroite entre les établissements d'enseignement supérieur et les agences gouvernementales afin d'éviter l'exploitation du système. Cela peut ajouter une charge supplémentaire pour les établissements d'enseignement supérieur en ce qui concerne le suivi du programme d'études.

les activités des étudiants, y compris la participation aux cours.

- Les programmes doivent être accompagnés d'autres programmes d'admission de travailleurs qualifiés afin de remédier aux pénuries de main-d'œuvre de manière globale.

Le suivi et l'évaluation de ces programmes sont essentiels pour déterminer si les objectifs sont atteints et pour prévenir les abus et les détournements par les intermédiaires.

La voie à suivre

- Mettre en œuvre des mesures supplémentaires pour la rétention à long terme des étudiants internationaux, comme indiqué ci-dessus, y compris un soutien pour la langue, l'intégration, la fourniture d'informations et de conseils sur les conditions de séjour et d'emploi.

possibilités.

- Les progrès réalisés au niveau national pour atteindre les objectifs spécifiques fixés dans le protocole de la SADC sur l'éducation et la formation (en vigueur), y compris l'assouplissement des règles d'immigration pour la mobilité des étudiants, doivent être évalués à la lumière de l'expérience de la SADC en matière d'éducation et de formation.

dans un délai de vingt ans (d'ici à 2017).

Évaluer le succès des programmes d'alternance en fonction des principes du protocole visant à combler les lacunes en matière de développement des ressources humaines (DRH) dans la région.

3.9 PROGRAMMES D'ADMISSION DE PERSONNES PEU QUALIFIÉES (LSA) ET DE MIGRATION TEMPORAIRE (TM)

3.9.1 Définition des programmes d'admission de personnes peu qualifiées et de migration temporaire

La tendance commune à la plupart des pays de destination est d'admettre des travailleurs migrants peu ou semi-qualifiés, principalement par le biais de programmes de migration temporaire. Ces programmes ont été adoptés dans toutes les régions pour recruter dans des secteurs tels que l'agriculture, la construction, l'industrie manufacturière, la pêche, les services, y compris le travail domestique et les soins. Il s'agit généralement d'emplois pour lesquels les travailleurs locaux ne sont pas disponibles ou qu'ils ne veulent pas accepter pour des raisons telles que la faible rémunération et/ou le fait qu'il s'agit d'un travail difficile, dangereux et dégradant.

Les programmes pour travailleurs saisonniers en Australie, au Canada, en Nouvelle-Zélande, en Allemagne et au Royaume-Uni en sont des exemples. Les programmes de migration temporaire du CCG pour les travailleurs peu qualifiés existent depuis des dizaines d'années, avec des conditions d'entrée libérales, mais aussi des droits limités. Contrairement aux programmes de migration permanente, les travailleurs temporaires peu qualifiés doivent rentrer chez eux à la fin de leur contrat, généralement établi pour une période de plusieurs mois ou de 1 à 3 ans, et ont rarement l'occasion de demander la résidence permanente. Des possibilités de migration circulaire ou répétée peuvent être offertes à ces travailleurs après la fin du premier contrat.

Les préoccupations relatives à la garantie de conditions de travail et de salaires décents dans le cadre de ces programmes doivent être abordées par les gouvernements en collaboration avec les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs. L'un des principaux problèmes est que ces secteurs qui emploient des travailleurs migrants temporaires offrent souvent des emplois mal rémunérés et peu recherchés, moins attrayants pour les travailleurs nationaux.

Les instruments de l'OIT relatifs aux travailleurs migrants (C-97 et C-143) ne font pas de distinction entre les migrations permanentes et les migrations temporaires, car les migrations à des fins d'emploi étaient principalement permanentes à l'époque où ils ont été élaborés. Pourtant, toutes les normes du travail s'appliquent aux travailleurs migrants sur le lieu de travail, quel que soit leur statut ou leur type de contrat. Il s'agit notamment de salaires comparables, d'horaires de travail décents, de mesures de sécurité et de santé au travail, de l'accès aux congés et aux vacances, de la protection sociale, de la liberté d'adhérer à des syndicats et d'y exercer des fonctions, ainsi que de la participation à la négociation collective. La convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, complétée par la recommandation n° 151, détaille également l'accès à des droits limités pour les travailleurs migrants en situation irrégulière. La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille a clairement défini les droits applicables à tous les travailleurs migrants, y compris ceux qui sont sans papiers.

La ligne directrice 5.5 du cadre multilatéral de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre (OIT, 2006) stipule ce qui suit : "veiller à ce que les programmes de travail temporaire répondent aux besoins établis du marché du travail, et que ces programmes respectent le principe de l'égalité de traitement entre les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux, et que les travailleurs des programmes temporaires jouissent des droits visés aux principes 8 et 9 [relatifs à tous les droits de l'homme et du travail] du présent cadre". La ligne directrice 9.7 ajoute "veiller à ce que les restrictions aux droits des travailleurs migrants temporaires n'excèdent pas les normes internationales pertinentes".

3.9.2 Champ d'application

Les programmes de migration de travailleurs peu qualifiés visent généralement des sous-secteurs de l'économie qui peuvent se caractériser par des salaires bas, des conditions de travail dangereuses et une protection limitée. Bien que la nature temporaire soit une caractéristique clé de ces programmes, les pays ont mis au point une série de moyens pour contrôler l'admission de ces travailleurs.

La définition des compétences est largement déterminée par le pays de destination et est donc sujette à des variations et à des changements par pays et au fil du temps. Notamment, les compétences inférieures peuvent également être des compétences essentielles - un terme utilisé pour désigner les compétences essentielles.

mettent en évidence la demande de main-d'œuvre dans des sous-secteurs spécifiques, telle qu'elle a été observée pendant la pandémie. Dans le cas de la Nouvelle-Zélande, les travailleurs migrants sont requis pour des travaux essentiels peu qualifiés par nature et comprenant des tâches routinières telles que la garde des troupeaux et la traite des vaches (Collins et Bayliss, 2020). De même, au Japon, des emplois dans des secteurs tels que les soins aux personnes âgées, l'hôtellerie et la construction sont passés de catégories non qualifiées à des catégories qualifiées, ce qui montre que la définition des compétences peut être modifiée par les décideurs politiques (Oishi, 2021).

- Différents systèmes : Les pays adoptent des programmes de travailleurs invités, des programmes de travailleurs saisonniers ainsi que des programmes sectoriels pour recruter des travailleurs étrangers dans le cadre de contrats temporaires. Des pays comme l'Australie,

  La Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni, entre autres, ont lancé des programmes de vacances-travail dans le cadre desquels les jeunes peuvent voyager tout en effectuant un travail généralement considéré comme peu qualifié. Toutefois, ces programmes ne sont pas non plus ouverts à toutes les nationalités.

- Limitation dans le temps et dans l'emploi. Les programmes sont soumis à une limite de temps stricte, même si les emplois ne sont pas nécessairement limités dans le temps et nécessitent un flux régulier de travailleurs (Triandafyllidou, 2022). Les pays du CCG ont tendance à

  de proposer essentiellement des contrats de deux ans pour des travailleurs semi-qualifiés, sans possibilité de changer de type de travail ou, parfois, d'employeur. De même, les programmes pilotes britanniques pour les travailleurs saisonniers visent à pourvoir des emplois principalement dans l'horticulture par des travailleurs migrants. La durée de l'emploi est limitée à six mois et les travailleurs ne peuvent pas changer d'emploi (Sumption et Fajth, 2022).

- Peu de possibilités d'obtenir un statut permanent dans les pays d'accueil. Ces programmes temporaires ne sont pas nécessairement liés à des programmes visant à obtenir une résidence permanente. Les pays de destination ont tendance à limiter l'accès

  à la résidence permanente pour les personnes plus qualifiées et ayant un niveau d'études plus élevé. Cela s'explique par l'opposition de l'opinion publique à l'admission permanente des travailleurs peu qualifiés. Par conséquent, les travailleurs migrants titulaires d'un visa temporaire auront plus de mal à se faire régulariser et à accéder aux services offerts aux autres travailleurs étrangers hautement qualifiés. Toutefois, les pays d'implantation traditionnels comme l'Australie et le Canada peuvent admettre des travailleurs qualifiés dans le cadre de programmes temporaires, avec la possibilité de passer au statut permanent après quelques années et en respectant des critères stricts.

3.9.3 Objectifs

L'objectif de mettre en œuvre ou de s'engager dans des programmes de migration temporaire peut varier selon les pays de destination et d'origine.

Pour les pays de destination, la réponse aux pénuries de main-d'œuvre dans des secteurs spécifiques est une préoccupation majeure. Avec l'augmentation des revenus, les travailleurs nationaux risquent de fuir les emplois 3D tels que l'agriculture, la construction et le travail domestique, ce qui crée des pénuries de main-d'œuvre dans ces secteurs. L'emploi de travailleurs étrangers serait une option majeure. Il s'agit également d'une option flexible permettant d'engager des travailleurs en fonction des besoins du marché du travail. Les programmes de MT sont également utilisés pour proposer des formations et des apprentissages. En outre, les admissions temporaires sont conformes à l'attitude du public à l'égard des travailleurs peu qualifiés, et la migration de retour est intégrée. Les efforts d'intégration sociale des migrants peuvent être minimes dans le cadre de ces programmes. En outre, il est important de tenir compte des migrations irrégulières et sans papiers ainsi que des préoccupations géopolitiques (OIT, 2022a).

Pour les pays d'origine, les programmes de migration temporaire permettent la migration de travailleurs peu qualifiés qui sont boudés par les principaux pays de destination. Les pays d'origine disposent d'un excédent de travailleurs peu qualifiés et les programmes de migration temporaire leur offrent des possibilités de migration. Ils peuvent contribuer à la réduction de la pauvreté, assurer un flux régulier de transferts de fonds étrangers et améliorer les possibilités d'emploi à l'étranger. Les pays d'origine privilégient également les programmes de MT comme moyen de minimiser la fuite des cerveaux, car ils garantissent le retour des travailleurs qualifiés.

3.9.4. Avantages et inconvénients

Avantages

- Des moyens régularisés d'attirer les travailleurs. Les régimes de migration temporaire destinés aux travailleurs peu qualifiés contribueront à rationaliser la migration transfrontalière des travailleurs. En identifiant le secteur spécifique et le nombre de
  des opportunités disponibles, les pays peuvent faciliter la migration des travailleurs vers les secteurs souhaités. Il a été avancé que l'absence de programmes réglementés pour les travailleurs peu qualifiés a entraîné une augmentation du nombre de demandes d'asile déposées en Afrique du Sud (Carciotto, 2018) ainsi qu'une hausse du nombre de sans-papiers. Cela s'explique en partie par le fait que les personnes peu qualifiées des pays voisins doivent trouver d'autres moyens de trouver un emploi en Afrique du Sud.
- Complémentarité. Ces programmes permettent aux pays de destination de pourvoir les postes vacants dans les catégories de travail les moins qualifiées. Dans le même temps, les pays d'origine qui disposent d'un excédent de travailleurs de ce type accueillent les travailleurs de l'UE.
  la possibilité de travailler à l'étranger. Cela permet de trouver un équilibre entre l'offre et la demande, qui peuvent être gérées notamment par le biais des IMCB.
- Migration de retour intégrée. La nature cyclique de la migration de main-d'œuvre, qui est de plus en plus considérée comme une norme dans la migration sud-sud, est renforcée par ces programmes. Ces programmes permettent aux travailleurs d'être
  employés pour une période déterminée, retournent chez eux par intermittence ou de manière permanente et émigrent à nouveau si nécessaire.

Inconvénients

- Dans toutes les régions, les travailleurs temporaires peu qualifiés peuvent facilement être victimes d'abus et d'exploitation. En effet, les travailleurs temporaires ont des contrats liés à l'employeur spécifique et ne peuvent pas changer d'employeur.
  emplois. Les travailleurs migrants temporaires peu qualifiés dans les pays du CCG, en Jordanie et au Liban, ainsi qu'en Malaisie et à Singapour, en sont des exemples. La pandémie de COVID-19 a mis en évidence la précarité de leur situation migratoire dans la plupart de ces pays.

Le rapport de force inégal avec les employeurs, les politiques favorables aux employeurs des pays de destination et la menace d'expulsion se sont avérés très efficaces pour empêcher les travailleurs temporaires de dénoncer les abus.
et l'exploitation (OIT, 2022a). Les travailleurs mexicains et latino-américains embauchés dans le cadre du programme canadien des travailleurs saisonniers se plaignent rarement, car leur emploi l'année suivante est basé sur la recommandation de l'employeur. Même après 20 ans de travail, ils n'obtiennent aucun droit à l'installation permanente. Si le pays de destination n'accorde pas les mêmes droits à la protection qu'à sa main-d'œuvre nationale, les travailleurs migrants connaîtront des salaires inférieurs et de mauvaises conditions de travail - comme l'a montré le projet pilote britannique de programmes pour travailleurs saisonniers (Home office - UK, 2021). Le visa américain H2A pour les travailleurs temporaires ou saisonniers

pour les travailleurs agricoles et le visa H2B pour les travailleurs temporaires ou saisonniers dans des domaines autres que l'agriculture sont délivrés pour un an et renouvelables jusqu'à 3 ans. Le premier n'est pas plafonné, mais le second l'est à 66 000 par an. En 2021, les États-Unis ont délivré respectivement 257 898 et 95 053 visas pour chacun de ces deux types de visa. L'un des principaux inconvénients de ces programmes est qu'ils sont mal supervisés, ce qui donne lieu à des abus de protection généralisés, notamment parce que les travailleurs sont liés à des employeurs particuliers.[37]

"Si les programmes de migration temporaire et circulaire de la main-d'œuvre sont considérés comme un moyen flexible de combler les pénuries de main-d'œuvre et de compétences à court terme, il convient d'accorder une attention particulière à leur formulation, à leur mise en œuvre et à leur suivi, en collaboration avec les ministères du travail et de l'emploi.
les organisations de travailleurs et d'employeurs, afin de garantir qu'ils remplissent l'objectif spécifique pour lequel ils ont été conçus, qu'ils ne sont pas utilisés pour pourvoir des emplois à long terme ou permanents, et que les travailleurs qui migrent dans le cadre de ces programmes ne sont pas injustement désavantagés en termes d'égalité de traitement en ce qui concerne les droits syndicaux, les salaires, les conditions de travail et la protection sociale".

Source : OIT (2017a) : OIT (2017a). Relever les défis de la gouvernance dans un paysage des migrations de main-d'œuvre en mutation, Rapport 6, Rapport du Bureau pour la discussion générale sur les migrations de main-d'œuvre, 106e Conférence internationale du Travail, Bureau international du Travail, Genève (p.28).

Yeates et Wintour (2021) présentent le point de vue des syndicats : "Les syndicats s'inquiètent du fait que les formes temporaires de migration deviennent une caractéristique permanente du marché du travail et que les employeurs embauchent des travailleurs..".

sur des contrats temporaires pour ce qui est en fait des postes permanents, souvent sans considération ou investissement adéquat dans le développement des compétences ou la formation professionnelle pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre nationale" (p.63).

Les possibilités de regroupement familial sont rarement offertes aux travailleurs peu qualifiés employés dans le cadre de programmes de migration temporaire

3.9.5 Exemples de bonnes pratiques

- Le Recognized Employer Scheme of New Zealand, un programme destiné aux travailleurs saisonniers, stipule que les employeurs doivent se conformer aux lois sur le travail et l'immigration ; l'emploi dans le cadre de ce programme est étroitement surveillé.

  contrôlé par le gouvernement d'accueil et régulièrement évalué.[38] Le programme comporte également des objectifs de développement intégrés (voir 3.3.6).

- Le SPE de la République de Corée. La République de Corée du Sud a signé des protocoles d'accord avec 16 pays d'origine en Asie dans le cadre de son système de permis de travail. Les travailleurs peu qualifiés peuvent accéder à un emploi dans des secteurs pré-identifiés.

  dans l'économie pendant 3 à 4 ans.[39] En tant que programme de migration temporaire géré par l'État, tous les travailleurs migrants bénéficient de la protection du droit du travail coréen et ont également droit à une protection sociale. Le programme "Happy Return" dispense une formation à la réintégration dans le pays d'origine. Les migrants peuvent changer d'emploi jusqu'à trois fois pour des raisons valables. Les travailleurs reconnus pour leurs bonnes performances sont autorisés à prolonger leur contrat trois fois.

Les centres de ressources pour les migrants (CRM) servent souvent de "guichet unique" pour les travailleurs migrants, qui peuvent ainsi accéder à des informations essentielles sur la migration pour le travail, obtenir des services de conseil et déposer des plaintes. Ils peuvent être mis en place

Les MRC sont créées par les gouvernements (comme dans le cas de l'Inde), les syndicats, les ONG ou d'autres parties prenantes concernées. MRC

37. https://www.gao.gov/products/gao-15-154 ; https://sgp.fas.org/crs/homesec/R44849.pdf
38. https://www.immigration.govt.nz/employ-migrants/scheme/emp/recognised-seasonal-employer-rse-scheme
39. Agriculture, construction, industrie manufacturière, services et pêche

opèrent à la fois dans les pays asiatiques d'origine et de destination, ce qui permet aux migrants de bénéficier d'une assistance aux deux extrémités du processus de migration. Leur nature non bureaucratique, leur atmosphère accueillante, l'aide apportée dans la langue du migrant et les heures d'ouverture étendues attirent les travailleurs migrants temporaires peu qualifiés. Une fonction très utile est le dépôt de plaintes et le règlement des griefs. Par exemple, les MRC gérés par le Conseil syndical malaisien ont aidé les travailleurs migrants à déposer des plaintes contre les employeurs. Dans l'ANASE, l'OIT a soutenu des MRC gérées par le gouvernement, les syndicats et les OSC partenaires dans six pays.

- Le projet allemand de mobilité équitable ("Faire Mobilität") a pour objectif de contribuer à l'application de salaires et de conditions de travail équitables pour les travailleurs migrants sur le marché du travail allemand. Il s'agit d'un exemple de libre des services d'information et de conseil fournis aux travailleurs migrants temporaires (travailleurs mobiles de l'UE en provenance des pays d'Europe centrale et orientale) dans leur propre langue sur toutes les questions pertinentes. Les représentants syndicaux et le personnel des centres de services travaillent avec les institutions locales pour informer et conseiller sur toutes les questions de droit social et de droit du travail, selon les besoins (OIT, 2022a).

3.9.6 Messages clés et voie à suivre

Messages clés

Les régimes de migration temporaire sont fréquemment utilisés par les pays de destination pour attirer des travailleurs peu qualifiés vers des sous-secteurs spécifiques de l'économie.

- Il est important de promouvoir des pratiques de recrutement équitables conformes aux lignes directrices de l'OIT en matière de recrutement, car les travailleurs temporaires embauchés par des agences d'emploi privées sont confrontés à de nombreuses pratiques abusives, telles que des salaires excessifs, des frais de déplacement, des frais d'hébergement, □□□□ frais de recrutement, substitution de contrat et endettement élevé (OIT, 2019a).
- Les pays de destination devraient intensifier l'inspection du travail afin de contrôler les conditions de travail et de vie des travailleurs migrants employés dans le cadre de programmes temporaires.

Les pays d'origine et d'emploi devraient s'engager activement dans le suivi de la protection des travailleurs migrants dans des situations temporaires en vertu de lois du travail conformes aux normes internationales du travail, en utilisant les moyens suivants
les instruments bilatéraux de mobilité de la main-d'œuvre, le cas échéant.

- Par définition, ces programmes cherchent à attirer des travailleurs sur une base temporaire et, par conséquent, les voies d'établissement permanent sont généralement difficiles d'accès. Si la demande de main-d'œuvre est de nature structurelle, de tels programmes peuvent être mis en place.
  devraient bénéficier d'un statut régulier et d'un accès aux options de naturalisation.

La voie à suivre

- Il est important de revoir le fonctionnement des programmes de migration temporaire pour les travailleurs peu qualifiés afin d'évaluer comment ils peuvent être améliorés et protéger efficacement les travailleurs migrants.

Il est important que les pays identifient les services essentiels où les travailleurs temporaires prédominent et leur offrent des voies d'accès à la permanence.

- □ompte tenu de la prolifération des mouvements transfrontaliers informels des commerçants, principalement des femmes et des personnes peu qualifiées à la recherche d'un emploi dans la région de la SADC, les États membres de la SADC devraient concevoir des méthodes innovantes pour faciliter leur mobilité et assurer leur protection, sans les traiter comme des personnes/travailleurs en situation irrégulière.

3.10 INSTRUMENTS BILATÉRAUX DE MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE (BLMIS)

3.10.1. Introduction - définition des BLMI

En matière de migration internationale de main-d'œuvre, il est généralement difficile de parvenir à des accords multilatéraux. Par conséquent, on assiste à une prolifération d'instruments bilatéraux de migration de main-d'œuvre (BLMI) sous la forme d'accords ou de protocoles d'entente dans la plupart des régions.

Les BLMI couvrent principalement la migration des travailleurs peu qualifiés et sont particulièrement populaires en Afrique et en Asie.

Les BLMI font référence aux accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre (BLMA) juridiquement contraignants, aux protocoles d'accord non contraignants et à d'autres formes d'accords bilatéraux en matière de main-d'œuvre.

Les accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre (BLMA) sont des traités formels visant à réglementer la circulation des travailleurs entre deux États (l'État d'origine des travailleurs et l'État de destination des travailleurs). Ils sont juridiquement

Il s'agit d'instruments contraignants qui décrivent en détail les responsabilités spécifiques de chacune des parties et les mesures qu'elles doivent prendre pour atteindre leurs objectifs. La recommandation (n° 86) de l'OIT sur les migrations pour l'emploi (révisée), 1949, contient en annexe un modèle d'accord sur les migrations temporaires et permanentes pour l'emploi qui a influencé le contenu des accords bilatéraux de travail dans différents pays (Wickramasekara, 2015).

- Mémorandum d'accord (MOU) : " un instrument international d'un type moins formel. Il définit souvent des arrangements opérationnels en vertu d'un accord international cadre. Il est également utilisé pour la réglementation de questions techniques ou détaillées. Il se présente généralement sous la forme d'un instrument unique et ne nécessite pas de ratification " (Nations Unies, 2012). Ainsi, un protocole d'accord est une option plus souple, souvent non contraignante, qui fournit généralement un cadre général permettant de répondre à des préoccupations communes.

3.10.2 Champ d'application des BLMI

Le champ d'application varie en fonction du format des BLMI. Les tout premiers accords de la SADC portaient sur l'embauche de travailleurs pour l'industrie minière sud-africaine. Ils ont été suivis par des accords plus généraux et des protocoles d'accord couvrant la mobilité de la main-d'œuvre ou la coopération en matière de travail (OIM, 2021 ; Monterisi, 2014). Les accords européens avec les pays d'origine africains ont une portée plus large, sous la forme d'accords-cadres couvrant la mobilité légale, la lutte contre la migration irrégulière, la réadmission des ressortissants et la migration et le développement. Les BLMI avec les pays du CCG couvrent généralement la migration pour l'emploi, la protection des travailleurs et les mécanismes de suivi (IGAD-OIT, 2021).

3.10.3 Objectifs

Sur la base d'études approfondies des textes relatifs aux BLMI dans différentes régions, les principaux objectifs des pays d'origine et de destination en matière de BLMI peuvent être résumés comme indiqué dans le tableau 3.7 (Wickramasekara, 2015, 2021). L'objectif d'une meilleure gouvernance des processus de migration de main-d'œuvre est commun aux deux groupes de pays.

Tableau 3.7 : Objectifs des BLMI

Pays d'origine	Pays de destination
Une meilleure gouvernance des flux migratoires	Une meilleure gouvernance des flux migratoires
Réduire les pressions sur l'emploi intérieur	Répondre aux besoins du marché du travail des employeurs et des secteurs industriels
Assurer un accès continu aux marchés du travail des pays de destination	Rationaliser et réguler les flux de main-d'œuvre
Gagner des devises grâce à l'augmentation des envois de fonds des travailleurs émigrés	Réduire les migrations irrégulières
Assurer la protection des droits et du bien-être des travailleurs migrants	Promouvoir les liens et les échanges économiques, culturels et politiques
	Objectifs multiples dans les accords Sud-Nord : promouvoir la mobilité, réduire la migration irrégulière et promouvoir les liens entre migration et développement.

3.10.4 Exemples de pratiques au niveau de la SADC et au niveau international

Plusieurs études ont été réalisées sur les BLMI dans le contexte africain (Bamu, 2014 ; OIT-IGAD, 2021 ; OIT, 2019c ; Monterisi, 2014 ; Wickramasekara, 2021). Le profil des BLMI africains connus et de la SADC est présenté dans les tableaux 3.8 et 3.9.

Tableau 3.8 : BLMIs connus d'Afrique et de la SADC par corridor [40]

	Union africaine		Région SADC		
Corridors	Nombre de BLMI	Pourcentage	Corridors	Nombre de BLMI	Pourcentage
Intra-africain	31	30.4	Région intra-SADC	15	68.2
Afrique - Europe	34	33.3	Autres pays d'Afrique	1	4.5
Afrique - États du CCG	23	23.7	SADC-Europe	5	22.7
Afrique - Jordanie	11	10.8			
Afrique-Asie	2	2.0	SADC-Asie	1	4.5
Total	102	100.0		22	100

L'analyse de la nature de ces instruments africains montre que la majorité d'entre eux (69) sont des accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre (BLMA), suivis par des mémorandums d'entente (28). Les accords-cadres bilatéraux avec les pays de l'UE représentent des objectifs multiples liant les questions de migration régulière et de parcours de mobilité, de réadmission, de contrôle de la migration irrégulière et de développement. Les informations incomplètes disponibles sur les BLMI de la SADC montrent (annexe A6) que la SADC compte 22 BLMI signés à différents stades (y compris les accords remplacés). Pour la SADC, 68 des BLMI sont conclus entre les pays de la SADC et 23 avec l'Europe. Seule une BLMI a été enregistrée avec d'autres pays d'Afrique et d'Asie. Nous n'avons trouvé aucune BLMI connue avec les pays du CCG, bien qu'elles puissent exister. [41]

Tableau 3.9 : BLMI connues de l'Union africaine et de la SADC par type d'instrument

	Union africaine		Région SADC	
Type de BLMI	Nombre de BLMI	Pourcentage	Nombre de BLMI	Pourcentage
Accord	52	51.0	11	50.0
Accord-cadre	13	12.7		
Accord de coopération	4	3.9		
Mémorandum d'accord (MOU)	29	28.4	10	45.5
Autres	4	3.9	1	4.5
Total	102	100	22	100

Source : Base de données BLMI Afrique : Base de données Afrique BLMI. (Wickramasekara, 2021) ; SADC - Annexe Tableau A3

40. Note : La liste peut également contenir des accords remplacés. Elle peut être incomplète car les informations sur les BLMI, en particulier les instruments intra-africains en dehors des régions de l'IGAD et de la SADC, ne sont pas facilement disponibles. Source : Base de données sur les instruments bilatéraux africains de migration de main-d'œuvre : Base de données sur les instruments bilatéraux africains de migration de main-d'œuvre (BLMI) compilée par Piyasiri Wickramasekara pour le projet ILO-JLMP sur les lignes directrices de l'UA en matière de BLA, mise à jour en octobre 2021.15 ; Annexe Tableau A3.

41. La liste compilée des BLMI dans la SADC est incomplète et très probablement sous-estimée. Il est important pour la SAMM de construire une base de données complète des BLMI.

3.10.6 Avantages et inconvénients

Avantages

Les instruments internationaux considèrent les BLMA comme une bonne pratique, et la Convention 97 de l'OIT accompagnée de la Recommandation 86 fournissent une base solide de principes et de bonnes pratiques pour les développer. Les

Le modèle d'accord sur les migrations temporaires et permanentes pour l'emploi, y compris les migrations des réfugiés et des personnes déplacées, annexé à la recommandation (n° 86) de l'OIT de 1949, comprend 29 articles à prendre en compte lors de la formulation et de l'application des BLMA (OIT, 2016a).[42]

Les IMCE mettent en évidence le principe de la responsabilité partagée entre les pays d'origine et de destination et peuvent conférer des avantages aux pays d'origine et de destination lorsqu'elles sont bien mises en œuvre.

- Ils permettent une meilleure gouvernance des migrations de main-d'œuvre en réglementant le recrutement, en rationalisant les flux migratoires et en offrant des possibilités de migration légale.

Une priorité pour les pays d'origine est la protection des droits de leurs travailleurs migrants dans le cadre des BLMI.

Elles peuvent conduire à une meilleure sélection des travailleurs et à une meilleure adéquation des compétences en réglementant les actions des recruteurs privés.

Les IMCE peuvent répondre à des besoins spécifiques du marché du travail, par exemple pour les travailleurs domestiques, les travailleurs de la santé, les travailleurs des technologies de l'information ou les travailleurs peu qualifiés en général.

Inconvénients

- Les cadres et accords multilatéraux et régionaux destinés à régir les migrations sont généralement préférables, car les BLMI peuvent être affectées par des rapports de force inégaux entre les parties (Wickramasekara, 2015).
- En général, la mise en œuvre des BLMI est médiocre. Étant donné que les IMLO sont principalement imposées à des flux de migration de main-d'œuvre déjà existants, les systèmes de recrutement, les pratiques de parrainage et les lieux de travail ne sont pas modifiés.

  les mécanismes de protection.
- Dans la pratique, les BLA/MOU sont souvent déterminés par la volonté politique et le pouvoir de négociation relatif des deux parties. Les intérêts des COD prédominent, et leurs politiques favorables aux employeurs signifient que les mécanismes de protection ne sont pas efficaces.

  n'est pas appliquée de manière efficace.
- Le dialogue social joue un rôle limité, car ils sont principalement conçus et mis en œuvre par les gouvernements, sans la participation d'autres parties prenantes concernées.

3.10.7 Défis

Réticence des pays de destination à signer des accords bilatéraux d'association, car il s'agit d'accords contraignants. Ils préfèrent signer des protocoles d'accord. Certains pays (par exemple, l'Australie, Singapour) s'abstiennent de signer des BLMI et adoptent une approche unilatérale.

politiques.

L'application d'approches fondées sur les droits au contenu et l'inclusion de questions essentielles pour la gouvernance et la protection se sont avérées difficiles à négocier dans la pratique.

- Intégrer des approches sensibles au genre. Très peu de BLMI contiennent des références aux questions liées au genre (Wickramasekara, 2015).
- Mettre en place des processus de consultation à grande échelle avec toutes les parties prenantes lors de l'élaboration, de la négociation, de la mise en œuvre et du suivi des accords. Souvent, les partenaires sociaux et la société civile ne participent pas à leur élaboration,

  la mise en œuvre ou le suivi.

42. Les articles 14 et 18 ne s'appliquent qu'aux personnes migrant pour un emploi permanent.

L'absence de mécanismes crédibles de mise en œuvre et de suivi, de résolution des litiges ou d'accès à la justice.

3.10.8 Exemples de bonnes pratiques au niveau de la SADC/UA ou au niveau international

Référence aux orientations des instruments internationaux pertinents, le cas échéant

Nouvelles lignes directrices et cadres d'orientation sur les BLMI. Les premières lignes directrices sur la conception d'un BLMI ont été fournies par l'Accord type sur les migrations temporaires et permanentes pour l'emploi, y compris les migrations des réfugiés et des personnes déplacées, annexé à la Recommandation de l'OIT sur les migrations pour l'emploi (révisée), 1949 (n° 86). Ce modèle d'accord a été largement utilisé dans les années 1950 et 1960 par les gouvernements européens pour l'élaboration des accords bilatéraux sur le marché du travail, et reste très pertinent (Wickramasekara, 2015).

Il est encourageant de constater que plusieurs cadres d'orientation visant à promouvoir des IMCL fondées sur les droits sont actuellement en cours d'élaboration aux niveaux régional et international.

- Lignes directrices de l'Union africaine (UA) sur l'élaboration d'accords bilatéraux de travail (BLA)[43] , avril 2022 : Elles s'appliquent à l'ensemble des 55 États membres de l'Union africaine et couvrent les BLMI intra-africains et interrégionaux. Ils ont été

  élaborée sur la base de consultations tripartites et avec les parties prenantes (Union africaine, 2021).

- Lignes directrices régionales de l'IGAD sur les accords bilatéraux de travail fondés sur les droits[44] adoptées par tous les États membres de l'IGAD lors de la conférence ministérielle sur le travail, l'emploi et la migration de la main-d'œuvre dans la région de l'IGAD, le 21 novembre 2008.

  Les lignes directrices sont principalement axées sur les migrations de main-d'œuvre entre l'IGAD et le Moyen-Orient (IGAD-OIT, 2021 ; IGAD, 2022).

Réseau des Nations unies sur les migrations (UNNM) : Guidance on Bilateral Labour Migration Agreements[45] , février 2022 (UNNM, 2022). Ce document a été élaboré par le groupe de travail thématique 3 du RNUM, dirigé par l'OIT et l'OIM. Son champ d'application

est mentionnée comme globale.

Les BLMI formalisés dans la loi. L'Éthiopie a explicitement formalisé le rôle des BLMI dans la loi par le biais de sa Proclamation sur l'emploi à l'étranger n° 923/2016[46] . L'article 12 de la proclamation stipule : "Le déploiement de travailleurs pour un emploi à l'étranger conformément à cette proclamation ne sera effectué que s'il existe un accord bilatéral conclu entre la République fédérale démocratique d'Éthiopie et le pays d'accueil." La loi de 2013 sur l'emploi à l'étranger et les migrants du Bangladesh contient un article distinct sur les accords bilatéraux en matière de migration (article 25) qui souligne que le critère principal pour conclure de tels instruments est la "protection des droits, de la sécurité et de la dignité humaine de tous les travailleurs migrants à l'intérieur du pays ou à l'étranger".

Comités interministériels sur les BLMA. Le ministère du travail et de la protection sociale du gouvernement kenyan a mis en place un comité interministériel sur les accords bilatéraux de travail afin de combler les lacunes dans l'élaboration et la mise en œuvre des accords bilatéraux de main-d'œuvre. Ses membres sont le ministère des affaires étrangères, le ministère de l'intérieur et de la coordination du gouvernement national, le bureau du procureur général et le ministère du travail. Le comité a un large éventail de fonctions couvrant l'ensemble du processus de BLMI. Le ministère philippin du travail avait déjà créé un comité sur les questions relatives aux accords bilatéraux en 2010.

43. https://au.int/sites/default/files/newsevents/workingdocuments/41106-wd-GUIDELINES_ON_DEVELOPING_BILATERAL_LABOUR_AGREEMENTS_BLAs-ANGLAIS_0.pdf
44. https://igad.int/download/igad-regional-guidelines-on-rights-based-bilateral-labour-agreements-blas/
45. https://migrationnetwork.un.org/system/files/resources_files/220426_BLM_Guidance_CLI.pdf
46. https://chilot.files.wordpress.com/2017/04/proclamation-no-923-2016-ethiopia_s-overseas-employment-proclamation.pdf

3.10.9 Leur pertinence pour les pays de destination de la SADC

- L'examen du MCG de la SADC en 2022 (SADC, 2022) a mis en évidence l'objectif 6 du MCG : "Faciliter le recrutement équitable et éthique et préserver les conditions qui garantissent un travail décent". Les États membres ont noté que cet objectif est extrêmement pertinent dans la région, car la migration de la main-d'œuvre est un phénomène clé, et une majorité d'États membres ont signalé l'établissement d'accords et d'engagements bilatéraux entre les pays.
- Le plan d'action de la SADC sur la migration de main-d'œuvre 2020-25 (SADC, 2021 : 16) mentionne le résultat 1.3 comme étant le " renforcement de la coopération bilatérale sur la migration de main-d'œuvre ". Il note que la coopération bilatérale sous la forme d'accords bilatéraux et de mémorandums d'entente existe déjà.

  font partie du cadre général des instruments utilisés pour régir les migrations de main-d'œuvre entre les pays de la région. Elle a toutefois souligné que certains accords bilatéraux existants sont dépassés et doivent être révisés pour garantir le respect des droits fondamentaux du travail. Les principales activités sont les suivantes 1.3.1 Réviser et conclure des accords bilatéraux et des protocoles d'accord pour s'assurer que les droits des travailleurs migrants sont suffisamment garantis ; 1.3.2 Élaborer des dispositions types sur les accords bilatéraux et les protocoles d'accord pour faciliter l'harmonisation des normes dans la région.

3.10.10 Messages clés et voie à suivre

Messages clés

Les BLMI sont devenus des instruments populaires en l'absence de cadres régionaux ou multilatéraux régissant les migrations de main-d'œuvre.

- Ils constituent un outil pour une meilleure gouvernance et une meilleure protection des travailleurs migrants s'ils sont conçus et mis en œuvre de manière efficace.
- Dans la pratique, les BLMI souffrent d'une mauvaise mise en œuvre en raison du manque de volonté politique des deux parties et d'une mauvaise application, principalement par les pays de destination (par exemple, le manque d'implication des institutions du marché du travail et de la société civile dans la mise en œuvre des BLMI.

  le suivi par les parties prenantes concernées par la protection de l'emploi).

Les pays d'origine doivent compléter les IMCE par d'autres mesures de protection, y compris des mesures unilatérales.

La voie à suivre

Les accords multilatéraux devraient primer sur les accords bilatéraux en matière de migration de main-d'œuvre dans le contexte de la SADC. Les accords bilatéraux en matière de migration de main-d'œuvre ont tendance à être de plus en plus utilisés au sein de la SADC.

L'intégration régionale et la libre circulation, telles qu'elles sont envisagées dans le protocole de la SADC, bénéficieraient davantage d'accords multilatéraux en matière de migration et de mobilité de la main-d'œuvre. Une approche multilatérale accorderait les mêmes conditions à toutes les parties, contrairement à un instrument bilatéral affecté par la dynamique de pouvoir des deux parties. Idéalement, les IMLE devraient être un tremplin vers des accords de mobilité régionale plus larges, comme le montre le protocole de la CDAA sur la libre circulation. La Communauté économique européenne, qui a évolué vers la libre circulation des personnes et la mobilité de la main-d'œuvre, constitue un exemple de bonne pratique.

L'examen systématique et la négociation pour la révision des BLMI existantes, le lancement de nouvelles BLMI et la garantie de leur mise en œuvre effective.

- Diffusion des BLMI auprès des parties prenantes concernées. Il est important d'améliorer la transparence des BLMI dans les pays d'origine et de destination en les diffusant largement et en les partageant notamment avec

  les parties prenantes concernées - partenaires sociaux, agences d'emploi privées, organisations de migrants et de la société civile. Parmi les pays de destination, la Jordanie et le Qatar offrent de bonnes pratiques à cet égard en publiant des copies de tous les BLMI sur les sites web des ministères du travail. Le secrétariat de la SADC peut créer un répertoire des BLMI et des textes connexes, le mettre à jour régulièrement et veiller à ce qu'il soit partagé de manière transparente.
- Coopération entre les partenaires sociaux des deux pays. La coopération bilatérale entre les acteurs non gouvernementaux est cruciale compte tenu des défis complexes en matière de protection auxquels sont confrontés les travailleurs migrants.

Quelles mesures doivent être prises par les ministères du travail et les organisations de travailleurs et d'employeurs ?

Les partenaires sociaux devraient faire pression pour participer à l'élaboration, à la négociation, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des BLMI. Les ministères du travail devraient reconnaître leur rôle et mettre en place un comité consultatif ou un comité d'experts.

comité de pilotage avec leur participation.

La participation des partenaires sociaux pourrait jouer un rôle utile dans le contrôle de la mise en œuvre et du suivi des accords. Ils peuvent également procéder à une évaluation indépendante des accords/mouvements sélectionnés.

Les syndicats, les associations de migrants et la société civile devraient fournir des mécanismes de soutien à leurs travailleurs migrants dans les pays de destination afin de combler les lacunes des mécanismes de protection des BLMI. Accords bilatéraux et des protocoles d'accord sur la protection des travailleurs migrants peuvent être conclus par les syndicats et les ONG dans les pays d'origine et de destination.

3.11. RECRUTEMENT ÉQUITABLE ET ÉTHIQUE (FR)

3.11.1 Introduction et définition du recrutement équitable et éthique des travailleurs migrants

Le recrutement équitable des travailleurs migrants est étroitement lié aux questions relatives à la migration, au travail décent et à l'égalité entre hommes et femmes. Le recrutement transfrontalier peut accroître la vulnérabilité d'un travailleur à la discrimination et à l'exploitation si les directives relatives au recrutement équitable ne sont pas respectées (OIT, 2021b). L'accent est mis sur la façon dont l'adhésion à des politiques de recrutement équitables a un effet profond sur l'accès des travailleurs migrants et des citoyens au travail décent. Elle peut également permettre de réduire les coûts élevés supportés par les travailleurs migrants lorsqu'ils tentent de trouver un emploi : ces coûts élevés sont généralement associés à des processus opaques de recrutement de main-d'œuvre étrangère (OIT- KNOMAD, 2019).

La protection des droits des travailleurs migrants commence avant qu'ils n'occupent un emploi auprès d'un employeur spécifique ou dans un sous-secteur de l'économie. Une grande attention est accordée à la phase de recrutement précédant le départ, lorsque les employeurs potentiels recherchent des travailleurs, directement ou par le biais d'intermédiaires. Les processus de recrutement peuvent intégrer les composantes des accords BLA/MLA. Le recrutement implique de multiples acteurs couvrant les pays d'origine et de destination, l'employeur, l'employé, les intermédiaires et les partenaires sociaux.

3.11.2 Cadres, principes et lignes directrices internationaux sur le recrutement équitable

L'engagement des pays à établir un cadre réglementaire national pour le recrutement et l'emploi est démontré par la ratification et l'intégration des normes internationales du travail pertinentes. En ce qui concerne les frais de recrutement, il existe trois conventions de l'OIT pertinentes : N° 88 (ratifiée par 5 États membres de la SADC), N° 97 (ratifiée par 5 États membres de la SADC) et N° 181 (ratifiée par 2 États membres de la SADC).

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. La convention fournit des paramètres généraux pour la réglementation du recrutement et de l'emploi des travailleurs par l'intermédiaire des institutions publiques d'emploi.

Les annexes I et II de la convention (n° 97) de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, contiennent deux annexes qui traitent spécifiquement des travailleurs migrants. L'annexe I traite du recrutement, du placement et des conditions de travail des migrants pour un emploi recruté autrement que dans le cadre d'accords de transfert de groupe parrainés par le gouvernement, et l'annexe II, du recrutement, du placement et des conditions de travail des migrants pour un emploi recruté dans le cadre d'accords de transfert de groupe parrainés par le gouvernement.

La convention (n° 181) de l'OIT sur les agences d'emploi privées, 1997, est un instrument clé car elle offre un cadre pour réglementer le fonctionnement des agences d'emploi privées. Il s'agit notamment d'établir le statut juridique des agences d'emploi privées, la certification/l'agrément national, la protection des données et l'établissement de rapports réguliers, ainsi que d'assurer le respect de la réglementation par une inspection du travail régulière, etc. Il appelle également à la collaboration avec d'autres pays ainsi qu'avec les représentants des employeurs et des travailleurs afin de respecter les engagements pris.

Les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (Nations unies, 2011) s'adressent également aux entreprises (c'est-à-dire aux employeurs). Les obligations sont de respecter les droits de l'homme, d'identifier, de prévenir, d'atténuer et d'éviter de répéter les préjudices subis par les personnes et d'offrir un recours à ceux qui ont subi des conséquences négatives. L'accent mis sur les droits concerne le processus de recrutement ainsi que la protection des droits après l'admission.

L'objectif 6 du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (PMO) est de faciliter le recrutement équitable et éthique et de préserver les conditions qui garantissent un travail décent. Parmi les mesures à prendre, citons l'amélioration des réglementations relatives aux EEP afin qu'elles soient conformes aux lignes directrices internationales et aux meilleures pratiques, ainsi que l'interdiction pour les recruteurs de facturer des frais de recrutement aux travailleurs ; l'établissement de partenariats avec les parties prenantes concernées, y compris les organisations de travailleurs migrants et les syndicats ; l'amélioration des processus permettant aux employés de changer d'employeur et de modifier leurs conditions de travail.

Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable et la définition des honoraires de recrutement et des coûts connexes

Plusieurs lignes directrices ont été élaborées pour guider les politiques de recrutement équitable. La plus importante est celle de l'OIT, intitulée Principes généraux et directives opérationnelles pour un recrutement équitable et la définition des honoraires de recrutement et des coûts connexes (OIT 2019a). L'objectif est d'empêcher les travailleurs migrants d'être victimes de pratiques frauduleuses dans le processus de recrutement et de placement et, d'autre part, de réduire le coût de la migration. Les lignes directrices définissent ce que l'on entend par frais de recrutement et coûts connexes (voir encadré 3.6). L'une des principales préoccupations est que les travailleurs n'aient pas à supporter le coût du recrutement. Les lignes directrices considèrent le recrutement équitable comme une préoccupation tripartite. Le Système international d'intégrité du recrutement (IRIS) de l'OIM (2020) mentionne explicitement la liberté de circulation et l'importance de l'accès à des mesures correctives pour les travailleurs migrants dans sa définition du recrutement éthique, entre autres aspects.

Encadré 3.6 : Définition des frais de recrutement et des coûts connexes

En 2019, la définition des frais de recrutement et des coûts connexes a été adoptée par une réunion tripartite d'experts qui s'est tenue à Genève. Elle doit être lue conjointement avec les principes généraux et les lignes directrices opérationnelles pour le recrutement équitable de 2016.

Les frais de recrutement peuvent être uniques ou récurrents et couvrent les services de recrutement, d'orientation et de placement. Ils comprennent :

- les paiements pour les services de recrutement offerts par les recruteurs de main-d'œuvre (publics ou privés) ;
- les paiements effectués dans le cadre du recrutement de travailleurs en vue de les employer pour effectuer un travail pour le compte d'un tiers ;
- les paiements effectués en cas de recrutement direct par l'employeur ; les paiements nécessaires pour récupérer les frais de recrutement auprès des travailleurs.

Les coûts connexes sont les dépenses liées au recrutement et au placement à l'intérieur ou à l'extérieur des frontières nationales (recrutement national ou international) :

- Frais médicaux : paiements pour des examens médicaux, des tests ou des vaccinations ;
- oûts d'assurance : coûts pour assurer la vie, la santé et la sécurité des travailleurs, y compris l'adhésion à des fonds de protection sociale des migrants ;
- Coûts des tests de compétences et de qualification : coûts liés à la vérification des compétences linguistiques et du niveau de compétences et de qualifications des travailleurs, ainsi qu'à l'attribution de titres, de certifications ou de licences spécifiques au lieu de travail ;
- Coûts de formation et d'orientation : dépenses pour les formations requises, y compris l'orientation professionnelle sur place et l'orientation avant le départ ou après l'arrivée des travailleurs nouvellement recrutés ;
- oûts d'équipement : coûts des outils, uniformes, équipements de sécurité et autres équipements nécessaires pour effectuer le travail assigné de manière sûre et efficace ;
- Frais de voyage et d'hébergement : dépenses encourues pour le voyage, l'hébergement et la subsistance à l'intérieur ou au-delà des frontières nationales dans le cadre du processus de recrutement, y compris pour la formation, les entretiens, les visites consulaires, etc.
  les nominations, la réinstallation et le retour ou le rapatriement ;
- Frais administratifs : frais de candidature et de service exigés dans le seul but de mener à bien le processus de recrutement. Il peut s'agir de frais de représentation et de services
  visant à préparer, obtenir ou légaliser les contrats de travail des travailleurs, les documents d'identité, les passeports, les visas, les vérifications d'antécédents, les autorisations de sécurité et de sortie, les services bancaires et les permis de travail et de séjour.

Encadré 3.7 : Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable : Principes sélectionnés

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.

- La réglementation des activités d'emploi et de recrutement devrait être claire et transparente et effectivement appliquée. Le rôle de l'inspection du travail et l'utilisation d'outils normalisés de gestion de l'emploi et du recrutement devraient être renforcés.

  Les systèmes 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.

- Le recrutement transfrontalier doit respecter les lois, les réglementations, les contrats de travail et les conventions collectives en vigueur dans les pays d'origine,

  Ces lois et normes devraient être mises en œuvre de manière efficace. Ces lois et normes devraient être effectivement mises en œuvre.

- Aucun frais de recrutement ou frais connexes ne devrait être facturé ou autrement supporté par les travailleurs ou les demandeurs d'emploi.

- Les accords des travailleurs sur les conditions de recrutement et d'emploi devraient être volontaires et exempts de toute tromperie ou coercition.

- Les travailleurs devraient avoir accès à des informations gratuites, complètes et exactes concernant leurs droits et les conditions de leur recrutement et de leur emploi.

- La liberté des travailleurs de se déplacer à l'intérieur d'un pays ou de quitter un pays devrait être respectée. Les documents d'identité et les contrats des travailleurs ne devraient pas être confisqués, détruits ou retenue.

- 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'allégations de violation des droits de l'homme

  Les candidats à l'embauche doivent être informés de toute violation de leurs droits dans le cadre du processus de recrutement, et des voies de recours efficaces et appropriées doivent être prévues en cas d'abus.

Source : OIT, 2019a.

3.11.3 Critères et acteurs clés

- Adhésion aux cadres normatifs. Pour que le recrutement soit équitable et transparent, il doit être guidé par une approche fondée sur les droits qui respecte les instruments internationaux existants et les engagements pris pour la protection des droits des travailleurs migrants. Le droit à la liberté d'association et de négociation collective, à l'égalité de traitement et à la non-discrimination constitue un engagement majeur parmi ces droits. La référence à ces droits spécifiques souligne l'importance de faciliter/permettre aux travailleurs migrants d'adhérer aux syndicats existants et aux syndicats d'inclure les travailleurs migrants dans leurs conventions collectives.

- Responsabilité des pays d'origine et de destination. Les pays d'origine et de destination ont tous deux un rôle particulier à jouer. Les pays de destination doivent veiller à ce que les tests du marché du travail ou toute autre méthode acceptable de sélection des candidats soient effectués dans les délais impartis.

  Ce moyen est utilisé pour s'assurer qu'une main-d'œuvre existante n'est pas déplacée. L'une des principales préoccupations à cet égard est que la main-d'œuvre bon marché provenant d'ailleurs peut exercer une pression sur les salaires de la main-d'œuvre existante. Il est essentiel de contrôler, par le biais d'une réglementation, le processus de recrutement, en particulier les entités/acteurs privés qui peuvent agir en tant qu'intermédiaires dans le recrutement de main-d'œuvre migrante par le pays d'origine. Prendre des mesures à l'encontre de ceux qui abusent du système ou utilisent des moyens frauduleux pour le contourner réduira l'exploitation des travailleurs migrants potentiels. Cela signifie également que les deux gouvernements doivent accorder une plus grande attention aux groupes de travailleurs migrants qui, en raison de leur sexe, de leur âge, de leur statut migratoire ou de la nature de leur travail, risquent d'être exploités.

- Responsabilité de l'employeur. Les discussions autour du travail forcé et de l'esclavage moderne, tant au niveau national qu'international, ont suscité un intérêt croissant pour des pratiques de recrutement équitables de la part des entreprises (IOE,

  2021). Au Royaume-Uni, après le Brexit, le recrutement de travailleurs agricoles saisonniers a été sous-traité par les employeurs à des intermédiaires de recrutement, ce qui a entraîné une migration induite par la dette (Dugan, 2022). Le recrutement de travailleurs de la santé par le Service national de santé britannique a également suscité des inquiétudes, car les travailleurs sont liés à l'intermédiaire de recrutement par des réglementations strictes (Das, 2022). Ces exemples mettent en évidence la nature complexe de la chaîne de recrutement, où le rôle de l'employeur peut être sous-traité à des intermédiaires.

- Rôle explicite des syndicats. Les syndicats peuvent jouer un rôle majeur en façonnant les processus de recrutement ainsi qu'en soulignant les cas d'abus/d'exploitation des travailleurs migrants (OIT, 2021a). Certains États des États-Unis

  Les États et les provinces du Canada autorisent les représentants syndicaux à déposer des plaintes au nom des travailleurs migrants qui peuvent craindre des représailles ; ils peuvent contrôler et superviser la manière dont les travailleurs migrants sont traités et vivent les conditions de travail, et ils peuvent fournir les services nécessaires aux travailleurs migrants pour garantir la protection de leurs droits.

- Rôle des intermédiaires et des agences de recrutement. La présence de recruteurs et d'"agents" non réglementés au niveau communautaire, qui recherchent et "recrutent" des travailleurs migrants pour le compte d'une agence de recrutement, est fréquente dans les pays de l'UE.

  pays d'origine. L'absence de contrôle et de volonté de réglementer ces acteurs est très préoccupante. De même, comme on l'a constaté dans les processus de recrutement de main-d'œuvre, la présence de sous-traitants ou d'agences d'emploi peut rendre le processus de recrutement plus difficile à gérer pour les travailleurs migrants.

Qui prend en charge les coûts de recrutement liés à la migration ? La définition des coûts de recrutement par les différentes entités impliquées dans le processus constitue l'un des défis les plus courants. À cet égard, les lignes directrices de l'OIT prévoient

clarté. La question correspondante est de savoir qui doit supporter les coûts. Les coûts cachés dans le processus de recrutement peuvent également compliquer le calcul. Par exemple, les recruteurs utilisent les tests de compétence linguistique pour exploiter les travailleurs de la santé migrants, en les obligeant à payer les frais de ces tests (Das, 2022).

3.11.4. Exemples de politiques/pratiques de recrutement équitable au niveau de la SADC/Union africaine

Plusieurs NLMP de la région SADC mentionnent explicitement l'importance de respecter le principe du recrutement équitable. La loi sur les services de l'emploi (n° 4 de 2014) de l'Afrique du Sud contient plusieurs dispositions régissant les activités des agences de recrutement privées (OIT, 2021b). Le projet de politique nationale de migration pour l'Afrique du Sud (DEL, 2022), section 5.3.5, concerne la prévention du recrutement frauduleux et contraire à l'éthique et la réglementation des intermédiaires dans le but de réguler les pratiques de recrutement. Les principales préoccupations soulignées concernent la manière de réglementer les agences de recrutement internationales présentes en Afrique du Sud ainsi que celles qui sont présentes en ligne - une préoccupation émergente dans d'autres contextes nationaux également. Les NLMP s'appuient également sur les engagements pris au niveau de l'UA et de la SADC pour renforcer le recrutement équitable. Certains de ces engagements sont mentionnés ci-dessous.

Les Seychelles s'engagent à pratiquer un recrutement équitable. La politique nationale des Seychelles en matière de migration de main-d'œuvre (MEICS, 2019) stipule ce qui suit :

> "Le gouvernement cherche à garantir un recrutement équitable et efficace pour tous les travailleurs, qui réponde aux besoins du marché du travail et ne déplace pas les travailleurs locaux ou ne porte pas atteinte aux conditions de travail.... Le

> Le gouvernement reconnaît sa responsabilité de protéger les droits de tous les travailleurs contre les pratiques de recrutement frauduleuses et abusives, et de promouvoir le recrutement dans le respect des droits de l'homme et de la législation du travail. Le gouvernement s'engage à veiller à ce que les travailleurs et les employeurs aient accès à des mesures de réclamation en cas de pratiques de recrutement abusives ou frauduleuses (MEICS, 2019 : 20).

Le cadre politique et le plan d'action révisés de l'UA en matière de migration (2018-2030) (Commission de l'Union africaine, 2018) appellent à la création de systèmes de recrutement de main-d'œuvre transparents et responsables et de politiques nationales en matière de migration de main-d'œuvre. L'alignement des lois, politiques et réglementations nationales relatives à la migration de main-d'œuvre, le suivi du processus et la garantie du respect des principes de recrutement, ainsi que la promotion du professionnalisme dans l'industrie du recrutement sont quelques-unes des autres actions mises en exergue.

3.11.3 Principaux avantages et défis en matière de recrutement équitable

Avantages

- Protéger les droits de l'homme des travailleurs. La gouvernance des migrations de main-d'œuvre, telle qu'elle est préconisée et promue par de multiples instruments internationaux et régionaux, doit reposer sur un cadre normatif fondé sur les droits.

  Le recrutement équitable repose sur ces mêmes principes, notamment pour garantir que les droits des migrants en tant que travailleurs sont protégés, mais aussi qu'ils ne sont pas victimes d'abus/d'exploitation dans le processus d'obtention d'un tel travail. Le recrutement équitable aide les pays d'origine et de destination à respecter leurs engagements en matière de protection des droits des travailleurs migrants en promouvant la transparence afin que les travailleurs migrants, les employeurs et les représentants syndicaux soient tous conscients de la manière dont ces droits fondamentaux sont protégés.

Le recrutement équitable fait partie intégrante de la migration équitable. Le recrutement équitable lie les phases de pré-admission et de post-admission de la migration pour l'emploi. Le processus de recrutement peut faciliter la circulation de l'information vers le

Les pays de destination peuvent utiliser le processus de recrutement pour réglementer les secteurs qui ont besoin de main-d'œuvre et veiller à ce que leur propre main-d'œuvre ne soit pas désavantagée. Les pays de destination peuvent utiliser le processus de recrutement pour réglementer les secteurs qui ont besoin de main-d'œuvre et veiller à ce que leur propre main-d'œuvre ne soit pas désavantagée.

Le recrutement équitable et éthique est essentiel pour prévenir le travail forcé, réduire les coûts de la migration de la main-d'œuvre et améliorer les résultats du développement pour les travailleurs migrants et leurs familles, ainsi que pour les pays

d'origine et de destination. Les coûts économiques et sociaux élevés supportés par les migrants ont été reconnus comme de sérieux obstacles à l'obtention de résultats en matière de développement durable grâce aux migrations internationales. (ILO- KNOMAD, 2019). En tant que tel, l'accent mis sur le recrutement équitable découle de ses impacts profonds sur tous les acteurs impliqués dans ce processus. Il s'agit avant tout de veiller à ce que les travailleurs migrants soient traités équitablement lors des phases de recrutement, d'emploi et de retour. En rendant les systèmes de recrutement plus transparents et plus responsables, il est possible de réduire l'incidence du travail forcé et de la traite des êtres humains. En stipulant les conditions de travail, les avantages de la migration de la main-d'œuvre peuvent se répercuter sur de multiples parties prenantes, au premier rang desquelles la famille du travailleur migrant. En réduisant la corruption et la servitude pour dettes, les avantages financiers et non financiers peuvent être améliorés.

Défis et problèmes nécessitant une attention particulière

Les travailleurs en situation irrégulière. Les migrations transfrontalières peuvent être entachées de pratiques de recrutement frauduleuses. Les migrants en situation irrégulière, en particulier, peuvent être très vulnérables à l'exploitation. Dans les contextes où le

Si l'obtention d'un visa ou d'un permis de séjour est liée à un employeur, les travailleurs migrants doivent - à tout prix - s'assurer un tel parrainage. Comme l'ont montré de nombreuses études menées auprès des travailleurs domestiques migrants, ces pratiques les rendent plus vulnérables à l'exploitation. La méconnaissance de leurs droits, la crainte d'être expulsés et l'absence d'accès à la justice ou un accès limité à celle-ci peuvent compliquer encore la situation de cette catégorie spécifique de travailleurs migrants (OIT, 2021a). Le rapport de l'OIT sur le recrutement équitable en Afrique (OIT, 2021b) a mis en lumière les problèmes rencontrés par les travailleurs sans papiers en Afrique du Sud à cet égard.

- Activités d'agences d'emploi privées peu scrupuleuses. En l'absence d'un contrôle rigoureux et d'une

En l'absence de réglementation du secteur du recrutement, les EEP peuvent devenir des instruments d'exploitation. Parfois, les trafiquants d'êtres humains et les agences de voyage peuvent aussi se faire passer pour des "recruteurs" et amener les candidats à l'immigration à payer des sommes élevées pour obtenir un emploi. Les migrants se retrouvent alors dans des situations particulièrement vulnérables, souvent endettés et exposés au travail forcé et à la servitude pour dettes (OIT, 2021a).

- Inégalités entre les sexes. Les femmes peuvent être plus vulnérables à l'exploitation en raison du type de travail qu'elles exercent le plus souvent (travail domestique, travail non qualifié dans l'économie informelle). Le genre existant
  Les normes qui leur accordent un statut secondaire les rendent également plus vulnérables, car les membres masculins de la famille ainsi que les intermédiaires de recrutement et les PEA peuvent contrôler l'accès à l'information. Cette situation est largement observée dans le cas des travailleurs domestiques, qui ne connaissent pas leurs droits et n'ont pas accès aux informations sur les conditions de travail et de vie qu'ils connaîtront en tant que travailleurs. Les restrictions de mobilité spécifiques au genre utilisées par les pays d'origine pour interdire ou restreindre la migration des femmes pour le travail peuvent également avoir un effet d'entraînement sur le recrutement équitable. Étant donné que ces restrictions ne répondent pas à la demande de main-d'œuvre ou aux raisons pour lesquelles les femmes cherchent à émigrer à l'étranger, elles conduisent à la "promotion" de filières de migration irrégulière facilitées par des intermédiaires (OIT, 2021a).
- Recrutement de travailleurs dans l'économie informelle. La région de la SADC connaît des taux élevés de migration transfrontalière pour l'emploi dans l'économie informelle. Étant donné le rôle central des employeurs dans la garantie de l'emploi, il est important de prendre en compte la question de l'emploi dans l'économie informelle.
  La réglementation de l'économie informelle en termes de pratiques de recrutement équitables est difficile à mettre en œuvre, même si l'on peut s'assurer que les pratiques de recrutement équitables sont respectées. La présence de travailleurs migrants dans le secteur informel exige une approche plus nuancée qui mette en évidence les particularités de l'économie informelle et la nature de l'emploi (OIT, 2021a).

3.11.4 Exemples de bonnes pratiques au niveau de la SADC/UA ou au niveau international

De nombreuses initiatives ont été lancées par l'industrie pour promouvoir le recrutement équitable et éliminer les frais de recrutement et les coûts payés par les travailleurs tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales. Quelques-unes sont mises en avant ici, afin d'indiquer comment les principes du recrutement équitable peuvent être mis en œuvre.

- Modifications de la loi : En Tunisie, la "loi relative à l'organisation de l'exercice des activités de placement des Tunisiens à l'étranger par des agences privées" (c'est-à-dire la loi sur le recrutement), a été approuvée par le gouvernement en mai
  2019. Cela a renforcé l'autorité du gouvernement tunisien à prendre des mesures contre les agences de recrutement qui ne respectent pas les normes énoncées et à leur imposer des sanctions. Par conséquent, un certain nombre d'agences de recrutement non réglementées ont déposé des demandes d'enregistrement (OIT, 2021b). [47]
- Utilisation des BLMI pour réglementer le recrutement des travailleurs de la santé. Les gouvernements du Royaume-Uni et du Kenya ont signé un accord bilatéral portant sur le recrutement, les conditions d'emploi et la réglementation du recrutement, avec des
  en ce qui concerne le recrutement et l'emploi des travailleurs de la santé kenyans.[48] Cet accord prévoyait également la création d'un comité mixte "chargé de superviser sa mise en œuvre et son interprétation". Le BLA a été complété par un autre accord entre les deux pays visant à établir une voie spéciale pour les travailleurs de la santé et les cadres kenyans au chômage afin qu'ils puissent chercher un emploi au sein du NHS. Cet accord reconnaît le code de pratique établi par l'Organisation mondiale de la santé pour garantir que le recrutement de travailleurs de la santé expérimentés n'a pas d'impact négatif sur le système de soins de santé du pays d'origine.
- Impliquer les sous-traitants et les agences de recrutement : Un projet pilote mis en œuvre avec un sous-traitant du secteur de la construction au Qatar et une agence de recrutement privée au Bangladesh a mis l'accent sur la fourniture d'un service d'aide à l'emploi.
  la formation et les outils nécessaires aux deux parties sur la manière dont elles peuvent travailler pour parvenir à un recrutement équitable

47. OIT (2021b). 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.
48. Accord bilatéral entre le gouvernement de la République du Kenya et le gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord pour la collaboration en matière de personnel de santé
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1032369/UK-kenya-health- bilateral-agreement.pdf

des lignes directrices. Il s'agissait notamment de modifier l'accord de service entre les deux parties, de mettre en place un mécanisme de réclamation et un système de communication pour partager les informations au cours du processus de recrutement, ainsi que des formations avant le départ visant à sensibiliser les travailleurs à leurs droits. L'évaluation a indiqué une baisse de 92 % des frais de recrutement facturés aux travailleurs migrants depuis le lancement du projet pilote ; 93 % d'entre eux ont déclaré ne pas être endettés (OIT, 2021e).

- Faciliter l'échange d'informations : L'accès à l'information peut aider les travailleurs migrants à prendre des décisions éclairées en matière d'emploi et de migration. L'accès à l'information sur le recrutement constitue toutefois un défi majeur
  agences. Le Migrant Recruitment Advisor est une plateforme numérique établie et fonctionnant actuellement à Bahreïn, à Hong Kong (Chine), au Kenya, au Népal, au Sri Lanka, aux Philippines et en Indonésie. Elle rassemble des informations sur les agences de recrutement et permet aux travailleurs migrants de faire part de leurs commentaires et de donner leur avis sur les agences de recrutement et d'utiliser la plateforme pour connaître leurs droits. Une telle plateforme permet aux travailleurs de s'engager davantage et de fournir les informations nécessaires pour façonner les expériences d'autres travailleurs migrants en matière de recrutement.

3.11.5 Messages clés et voie à suivre

Messages clés

Le recrutement équitable fait partie intégrante des politiques de migration de main-d'œuvre équitable. Il est essentiel pour prévenir le travail forcé, réduire la main-d'œuvre...
les coûts de la migration et améliorer les résultats du développement pour les travailleurs migrants et leurs familles.

- Le recrutement équitable ne peut être réalisé que si toutes les parties prenantes impliquées dans l'emploi des travailleurs migrants - pays de destination et pays d'origine - s'engagent à respecter les droits de l'homme
  les pays, les employeurs, les agences de recrutement et les intermédiaires - mettent en œuvre de manière proactive des principes et des pratiques de recrutement équitables afin de soutenir les travailleurs migrants.
- Il est nécessaire de réduire les coûts de la migration de la main-d'œuvre, en particulier les coûts de recrutement, car ces coûts posent de graves problèmes de santé publique
  des obstacles à l'obtention de résultats en matière de développement durable (comme le souligne le programme d'action d'Addis-Abeba de la troisième conférence internationale sur le financement du développement). Idéalement, les travailleurs ne devraient pas avoir à payer de frais de recrutement ou de placement, comme le soulignent les lignes directrices de l'OIT en matière de recrutement.

Les lois et les politiques, ainsi que leur application, ne suffisent souvent pas à garantir un recrutement équitable des travailleurs migrants dans la région.

La voie à suivre

La mise en place d'un cadre réglementaire approprié pour les services d'emploi privés, tant dans les pays d'origine que dans les pays de destination, est essentielle.
nécessaires. Cela peut être tiré de la Convention de l'OIT sur les agences d'emploi privées (n° 181) et des Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable et la définition des honoraires de recrutement et des coûts connexes (OIT 2019a).

- Envisager la mise en place d'un système de collecte de données désagrégées fiables et actualisées sur les coûts de recrutement de tous les employés (et pas seulement des employés du secteur privé).
  les emplois peu qualifiés, car les travailleurs qui occupent ces emplois sont les plus touchés par les coûts de recrutement relativement élevés) dans les pays de destination.

CHAPITRE

DISPOSITIONS POST-ADMISSION ET OUTILS POLITIQUES

Contrairement aux politiques et outils d'admission, il existe des orientations claires sur les politiques et outils de post-admission. Les instruments normatifs internationaux et régionaux présentés au chapitre 2 fournissent des orientations claires pour la formulation de politiques et de pratiques utilisant des approches fondées sur les droits pour tous les travailleurs migrants, qu'ils soient temporaires ou permanents. Les principes cardinaux de ces instruments normatifs sont l'égalité de traitement avec les travailleurs nationaux et la non-discrimination. L'article 4 (1) du protocole sur la libre circulation de l'Union africaine stipule ce qui suit :

> Les États parties ne doivent pas exercer de discrimination à l'encontre des ressortissants d'un autre État membre entrant, résidant ou établis sur leur territoire, sur la base de leur nationalité, race, ethnie, couleur, sexe, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale et sociale, fortune, naissance ou autre statut tel que prévu par l'article 2 de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (Union africaine, 2018a : 7).

L'objectif stratégique 2 du plan d'action de la SADC sur les migrations de main-d'œuvre (LMAP) pour la période 2020-2025 (SADC, 2021) est le suivant : "Protéger les droits des travailleurs migrants et améliorer le plaidoyer et la sensibilisation à leur contribution au développement et à l'intégration régionale".

Ce chapitre examine une série de politiques et d'outils pertinents pour une meilleure gouvernance de la migration de main-d'œuvre et la protection des travailleurs migrants dans les pays de destination. Les principaux thèmes abordés sont les suivants : conditions de vie et de travail décentes, protection des salaires, mobilité de l'emploi, développement et reconnaissance des compétences, protection sociale et transférabilité des droits à la sécurité sociale, et liberté d'association. Chaque thème commence par une définition et des exemples, les raisons pour lesquelles il est considéré comme important, les défis de la mise en œuvre et des exemples de bonnes pratiques.

4.1 GARANTIR DES CONDITIONS DE TRAVAIL DÉCENTES, Y COMPRIS LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL

4.1.1 Introduction - définition des conditions de travail décentes, y compris la sécurité et la santé au travail

Les outils clés pour parvenir à un travail décent pour les travailleurs migrants sont les normes internationales du travail transposées dans la législation et la réglementation nationales, mises en œuvre sur les lieux de travail et supervisées par l'inspection du travail.

La déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) exige de tous les pays membres de l'OIT, et donc de tous les États membres de la SADC, qu'ils respectent les dispositions des dix conventions fondamentales de l'OIT, qu'ils les aient ratifiées ou non. La sécurité et la santé au travail ont été intégrées aux principes et droits fondamentaux au travail en 2022 avec les conventions fondamentales C-155 sur la sécurité et la santé au travail, 1981, et C-187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

L'application, la supervision et la mise en œuvre des conventions de l'OIT sont les principaux outils permettant d'assurer un travail décent à tous les travailleurs, y compris les migrants. De nombreuses conventions actualisées de l'OIT définissent des normes minimales pour des conditions de travail décentes et pour la sécurité et la santé au travail dans le large éventail et la complexité des secteurs, des conditions de travail et des matériaux existant dans tous les pays membres de la SADC :

- C013 - Convention sur le plomb blanc (peinture), 1921 (n° 13)
- C045 - Convention (n° 45) sur les travaux souterrains (femmes), 1935
- C062 - Convention (n° 62) sur les dispositions de sécurité (bâtiment), 1937
- 110 - Convention sur les plantations, 1958 (n° 110)
- P110 - Protocole de 1982 à la Convention sur les plantations, 1958
- C115 - Convention sur la protection contre les radiations, 1960 (n° 115)
- 119 - Convention sur la protection des machines, 1963 (n° 119)
- C120 - Convention sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964 (n° 120)
- C121 - Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 ;
- 124 - Convention sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965
- R125 - Recommandation sur les conditions d'emploi des jeunes (travaux souterrains), 1965
- 127 - Convention sur le poids maximum, 1967 (n° 127)
- 136 - Convention sur le benzène, 1971 (n° 136)
- C139 - Convention sur le cancer professionnel, 1974 (n° 139)
- C148 - Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977
- C149 - Convention sur le personnel infirmier, 1977 (n° 149) ;
- C155 - Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (n° 155)
- R164 - Recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (n° 164)
- P155 - Protocole de 2002 à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- C161 - Convention sur les services de santé au travail, 1985 (n° 161)
- R171 - Recommandation sur les services de santé au travail, 1985 (n° 171)
- 162 - Convention amiante, 1986 (n° 162)
- R172 - Recommandation sur l'amiante, 1986 (n° 172)

- C167 - Convention sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 (n° 167)
- R175 - Recommandation sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 (n° 175)
- 170 - Convention sur les produits chimiques, 1990 (n° 170)
- C172 - Convention sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991 (n° 172)
- C174 - Convention sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993 (n° 174)
- C176 - Convention sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995 (n° 176)
- R183 - Recommandation sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995 (n° 183)
- 183 - Convention sur la protection de la maternité, 2000 (n° 183)
- C184 - Convention sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001 (n° 184)
- R192 - Recommandation sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001 (n° 192)
- C187 - Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

R197 - Cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail Recommandation, 2006

- 189 - Convention sur les travailleurs domestiques, 2011 (n° 189).

Les normes internationales relatives à la durée maximale du travail, au travail de nuit, au temps de repos et aux vacances sont les suivantes :

La convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire dans l'industrie, 1921, et la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux, 1957, qui fixent une norme générale selon laquelle les travailleurs doivent bénéficier d'une période de repos d'au moins 24 heures consécutives.

heures tous les sept jours.

Recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962, sur la semaine de travail de 40 heures.

- la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970, qui prévoit au moins trois semaines ouvrables de congés payés annuels pour une année de service ; et
- onvention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990, exigeant des mesures de protection des travailleurs de nuit.

Qu'ils soient ou non (encore) ratifiés, les instruments susmentionnés fournissent les normes minimales qui doivent être incorporées dans les lois et réglementations nationales, respectées sur les lieux de travail et contrôlées par l'inspection du travail afin de garantir un travail décent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants de manière explicite.

Tous les États membres de la SADC se sont engagés à respecter le Programme de développement durable à l'horizon 2030 avec son objectif 8 "Promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous". Dans le même temps, tous les membres ont approuvé le Pacte mondial 2018 pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (GCM) avec son objectif 6 : facilitation d'un recrutement équitable et éthique et sauvegarde des conditions qui garantissent un travail décent. Comme indiqué au paragraphe 22 du PMG : "Nous nous engageons à réexaminer les mécanismes de recrutement existants pour garantir qu'ils sont équitables et éthiques, et à protéger tous les travailleurs migrants contre toutes les formes d'exploitation et d'abus afin de garantir un travail décent et de maximiser les contributions socioéconomiques des migrants dans leurs pays d'origine et de destination."

4.1.2 Défis dans la réalisation du travail décent et de la SST pour les travailleurs migrants

Les défis et les obstacles au respect du travail décent, de la sécurité et de la santé des travailleurs migrants sont notamment les suivants :

- Dépendance économique structurelle à l'égard des travailleurs non protégés et faiblement rémunérés
- Menaces de fermeture d'entreprises et risque de perte d'activité économique dans les secteurs dépendant du bon marché,

la main-d'œuvre non protégée si les coûts des équipements de sécurité et des mesures de protection de la santé augmentent.

La disposition de certains employeurs et investisseurs à rechercher la viabilité et l'avantage concurrentiel en ignorant, en sapant ou en résistant aux règles.

Dans ce contexte, les obstacles à la réalisation du travail décent sont les suivants :

L'absence ou l'inadéquation des normes légales relatives aux conditions de travail, à la SST, à la durée maximale du travail, etc. explicitement applicables à tous les travailleurs migrants.

- Absence de ratification et d'intégration des normes internationales du travail pertinentes.
- Le manque d'attention et de positions affirmées du gouvernement sur le travail décent et la réglementation et la supervision de la SST, ainsi que sur la couverture des travailleurs migrants dans les réglementations et leur mise en œuvre.

L'inattention ou la résistance des employeurs et de leurs organisations à l'adoption, à la mise en œuvre et à la supervision des normes de travail décent, notamment pour les travailleurs migrants.

L'absence ou la faiblesse de la supervision et de l'application des normes réglementaires en matière de travail décent

Le refus ou les restrictions de la liberté d'association et des droits de négociation collective, qui font effectivement obstacle à la défense des intérêts des travailleurs et au soutien à l'obtention d'un travail décent et à la sécurité et à la santé sur le lieu de travail.

- La corruption au sein des autorités et institutions chargées de l'octroi des licences, de la réglementation, de la supervision et/ou de l'application des lois, qui compromet ou empêche la réalisation des normes de travail décent, de sécurité et de santé.

Alors que plusieurs pays africains ont connu une forte croissance économique au cours des dernières années, la plupart d'entre eux luttent pour créer des opportunités de travail décent pour les travailleurs adultes et le grand nombre de nouveaux travailleurs entrant sur le marché du travail. Un cercle vicieux de faibles niveaux d'industrialisation et de "croissance pauvre en emplois", associé à un accès limité à l'éducation et à la formation, à des salaires bas et à des emplois peu productifs, ainsi qu'à l'absence de protections de base, exclut de nombreux jeunes et travailleurs âgés d'un emploi décent et donc du bien-être économique et de la participation à la vie sociale. Pour certains, la migration pour la survie et l'emploi à l'étranger peut être la seule option viable. [49]

En Afrique et ailleurs, les migrants n'ont souvent pas accès à un travail décent ou, parfois, à aucun travail. Certains employeurs perçoivent les migrants comme une source de main-d'œuvre bon marché, flexible et jetable, et les exploitent pour le travail physique dans des emplois dits "3D". Par exemple, des études récentes ont montré que les travailleurs migrants, en particulier ceux des pays africains voisins, n'ont qu'un accès limité au travail décent, sont confrontés à la discrimination sur le lieu de travail et n'ont qu'un accès limité à l'emploi formel. [50] La précarité de l'emploi est caractéristique de l'engagement sur le marché du travail de nombreux immigrés en Afrique du Sud, en particulier dans les secteurs où la proportion de migrants est importante (DEL, 2022).

Les migrants sont souvent les derniers à être embauchés et les premiers à être licenciés, et ils servent de tampon cyclique en période de crise économique ou de ralentissement, comme l'a montré la pandémie de COVID-19. Les travailleurs migrants ont toutefois été maintenus dans des emplois essentiels à haut risque dans les secteurs de la santé, des transports et des services, bien que souvent sans protection adéquate en matière de SST (Taran et Kadysheva, 2022).

Les risques pour la santé et la sécurité au travail sont plus prononcés pour les travailleurs migrants et réfugiés en raison de leur concentration dans des secteurs à haut risque, en particulier la construction et l'agriculture, et dans des lieux de travail informels et/ou non réglementés. Des études menées dans le monde entier ont montré que les travailleurs migrants sont exposés à des risques plus importants et sont plus susceptibles de souffrir de blessures, de maladies et d'accidents mortels que les travailleurs autochtones (Brian, 2021).

Ces questions sont communes à tous les pays de la SADC. L'avant-propos du ministre de l'emploi et du travail, TW

49. Rapport d'information : Lignes directrices régionales de l'IGAD sur les accords bilatéraux de travail fondés sur les droits. Patrick Taran et Piyasiri Wickramasekara, OIT-IGAD, 2021.
50. https://www.mondaq.com/southafrica/employee-rights-labour-relations/897264/migrant-workers-under-south-african- droit du travail

Le député Nxesi, dans le projet de politique nationale de migration pour l'Afrique du Sud (février 2022), a noté que

> L'économie sud-africaine a commencé à changer radicalement dans les années 1990 avec une restructuration majeure du secteur minier, un déclin de l'agriculture et une croissance rapide des services. Avec une population majoritairement jeune et l'héritage de l'apartheid en matière d'éducation discriminatoire et de distribution des compétences, combiné à un taux de croissance plus lent que prévu, le marché du travail sud-africain n'a pas été en mesure de créer suffisamment d'emplois décents pour tous et il est actuellement confronté à des taux de chômage record, en particulier chez les jeunes. (DEL, 2022)

Les obstacles à la réalisation d'un travail décent pour les travailleurs migrants en Afrique australe - et ailleurs - sont en grande partie structurels et systémiques. Les économies de la région, généralement à bas salaires et à fort taux de chômage, ont besoin d'aliments et de biens bon marché pour permettre à une grande partie de la population de survivre. Les denrées alimentaires bon marché ne peuvent être produites que sur la base de coûts de main-d'œuvre très bas, d'autant plus que les coûts des autres intrants - semences, animaux reproducteurs, engrais, pesticides, machines et équipements - ainsi que des transports - continuent d'augmenter. D'autres secteurs, comme la construction et les services, ne peuvent rester viables qu'avec une main-d'œuvre très mal rémunérée et des conditions de travail médiocres, souvent bien en deçà des normes nationales minimales lorsqu'elles existent. Les migrants contraints de quitter des conditions de travail inexistantes et/ou des situations de conflit armé dans leur pays d'origine fournissent la main-d'œuvre bon marché dont ils ont besoin. Leur exposition au travail indécent est exacerbée lorsque les capacités des migrants à se plaindre et à s'organiser pour défendre collectivement les droits et le travail décent sont entravées, d'autant plus lorsqu'ils sont laissés dans des situations sans-papiers/irrégulières.

4.1.3 Principales politiques et lignes d'action

Gouvernement avec coopération tripartite :

- Mettre la législation nationale, le code du travail et les réglementations relatives aux conditions de travail décentes et aux droits et responsabilités des travailleurs/employés et des employeurs en conformité avec les normes internationales du travail et applicables aux travailleurs et aux employeurs.
  pour tous les travailleurs migrants.
- Veiller à ce que les codes, normes et réglementations nationaux en matière de sécurité et de santé au travail soient conformes aux normes internationales en matière de SST, notamment en ce qui concerne les matières dangereuses, les produits chimiques, la qualité de l'air, la protection de la sécurité, etc,
  notamment dans les secteurs de l'agriculture, de la construction et de la santé.
- Informer le public, tant les migrants que les employeurs, sur les normes de travail décent, les droits au travail et l'accès aux mécanismes de réclamation.
- Renforcer les mesures de protection et de prévention en matière de santé et de sécurité au travail dans les secteurs à risque en ce qui concerne l'exposition au COVID-19.
- Fournir des informations sur la SST et d'autres communications dans une langue et sous une forme que les migrants comprennent.
- Assurer la complémentarité entre la législation, les politiques et les pratiques en matière de travail décent et la promotion du plein emploi, productif et librement choisi pour tous les travailleurs, y compris les migrants, notamment dans les politiques de l'emploi ; la transition de l'économie de marché à l'économie de marché
  l'emploi informel vers l'emploi formel ; la politique de formation, etc.

Les employeurs et leurs organisations :

- Développer l'engagement et la capacité des employeurs à fournir des conditions de travail décentes, des protections, etc. sur tous les lieux de travail, en incluant explicitement l'égalité de traitement des travailleurs/employés migrants ;
- Soutenir la ratification et la transposition dans le droit national des conventions internationales et des normes de travail qui font progresser le travail décent pour les travailleurs migrants ;
- Inclure dans les négociations collectives des dispositions relatives au travail décent pour les travailleurs migrants.
- Fournir aux employés une formation sur le tas en matière de sécurité, de protection de la santé, etc.

Inclure les entrepreneurs migrants dans les organisations d'employeurs et encourager le développement d'associations complémentaires d'employeurs migrants.

Collaborer avec la fédération des employeurs d'Afrique australe et avec l'organisation patronale régionale Business Africa pour faire progresser l'application des normes de travail décent à tous les travailleurs migrants de la région.

Les syndicats :

- Organiser les travailleurs migrants et organiser leur adhésion à des syndicats ;
- Développer la capacité des syndicats à participer efficacement à l'avancement de la législation et de la politique en matière de travail décent, en tenant compte des travailleurs migrants ;

Plaider en faveur de la ratification et de la transposition dans le droit national des conventions internationales et des normes du travail afin de faire progresser le travail décent pour les travailleurs migrants ;

- ontrôler les conditions de travail des travailleurs migrants et protéger leurs droits ;
- Inclure la protection et le travail décent pour les travailleurs migrants dans les négociations collectives ;
- Veiller à ce que les services syndicaux, la défense des droits et la représentation incluent les migrants ;
- Offrir une formation avant le départ et/ou après l'arrivée sur les conditions d'emploi, la sécurité sociale, les droits, l'application des normes internationales du travail, etc ;
- Veiller à ce que les travailleurs migrants bénéficient de contrats de travail respectant le principe du travail décent ;
- Mettre en place des programmes ciblés pour faire progresser le travail décent pour les travailleuses migrantes ;
- Collaborer avec le Conseil de coordination des syndicats d'Afrique australe - SATUCC - sur la régionalisation du travail décent, y compris pour les travailleurs migrants.

Le dialogue social est essentiel à l'élaboration d'une législation, d'une politique et d'une pratique saines en matière de travail décent. Les structures et les mécanismes réguliers sur les politiques de migration et d'emploi doivent impliquer les organisations d'employeurs et de travailleurs afin d'obtenir une réglementation et des politiques soutenues par les acteurs économiques.

4.1.4 Exemples de lois et de pratiques sur le travail décent et la santé et la sécurité au travail pertinentes pour les migrants

L'Afrique du Sud a adopté quatre textes législatifs clés qui renforcent la protection et la supervision de la sécurité et de la santé au travail : Occupational Health and Safety Act (OHSA) de 1993[51] ; la Compensation for Occupational Injuries and Diseases Act (COIDA)[52] administrée par le ministère de l'emploi et du travail ; la Mine Health and Safety Act (MHSA) de 1996[53] administrée par le ministère des ressources minérales et de l'énergie (DMR) ; et la Occupational Diseases in Mines and Works Act (ODMWA)[54] administrée par le ministère de la santé. Toutefois, ces lois ont eu tendance à exclure ou à limiter la couverture des travailleurs domestiques, des travailleurs informels, des travailleurs indépendants et des travailleurs autonomes, parmi lesquels les migrants sont les plus nombreux. Néanmoins, le COIDA et l'ODMWA permettent aux travailleurs migrants actuels et anciens du secteur de bénéficier d'une compensation financière en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles (Mpedi et Nyenti, 2013). Le département de

51. Loi sur la santé et la sécurité au travail (loi n° 85 de 1993). Government Gazette No. 14918 : 337 2 juillet ; Afrique du Sud. Bureau du président de l'État. 1993. Occupational Health and Safety Amendment Act, 1993 (Act No. 181 of 1993). Government Gazette No. 15369 : 342 29 décembre.
52. Loi sur l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles (loi n° 130 de 1993). Journal officiel n° 15158 : 340 6 octobre ; Afrique du Sud. Bureau du Président. 1997. The Compensation for Occupational Injuries and Diseases Amendment Act (Act No. 61 of 1997). Government Gazette No. 18430 : 1517 14 novembre.
53. Cette loi a été modifiée en 1997, 2002, 2003 et 2008. Afrique du Sud. Bureau du président. 1996. Loi sur la santé et la sécurité dans les mines (loi n° 29 de 1996). Government Gazette No. 17242 : 372 14 juin.
54. Loi d'amendement sur les maladies professionnelles dans les mines et les travaux (loi n° 60 de 2002) Gazette gouvernementale n° 24283 : 451 22 janvier.

Le ministère de l'emploi et du travail met en œuvre l'ACDI par le biais d'un fonds d'indemnisation ; la Rand Mutual Assurance Company a été désignée dans l'ODMWA pour fournir une assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles à l'industrie minière (Crush et Williams, 2021a).

Tous les pays de la SADC se sont engagés à élaborer une politique nationale de migration de la main-d'œuvre (NLMP) et plusieurs ont développé des NLMP, tandis que d'autres sont en train de les rédiger (voir 1.8.1). Le projet de NLMP sud-africain fait référence aux conventions et protocoles internationaux, à la législation nationale et aux cadres mondiaux, régionaux et nationaux. Bien qu'il soit axé sur la régulation des migrations pour l'emploi à tous les niveaux de compétences " dans le meilleur intérêt de la société et de l'économie sud-africaines ", il fait explicitement référence à la promotion de conditions de travail décentes pour tous les travailleurs, nationaux et étrangers, en Afrique du Sud et à l'étranger (Crush et Williams, 2022a).

Les programmes par pays de l'OIT en faveur du travail décent (PPTD) constituent le principal moyen d'apporter le soutien de l'OIT aux pays. Les PPTD ont deux objectifs fondamentaux. Ils promeuvent le travail décent en tant qu'élément clé des stratégies nationales de développement. Parallèlement, ils organisent les connaissances, les instruments, le plaidoyer et la coopération de l'OIT au service des mandants tripartites dans un cadre axé sur les résultats, afin de faire progresser l'Agenda du travail décent. Le tripartisme et le dialogue social sont essentiels à la planification et à la mise en œuvre d'un programme cohérent et intégré d'assistance de l'OIT aux mandants dans les États membres[55] . Plusieurs PPTD dans la région de l'Afrique australe ont accordé une attention particulière aux questions de travail décent concernant les travailleurs migrants.

4.2 RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE ET PROTECTION DES SALAIRES

4.2.1 Introduction et définition de la rémunération équitable et de la protection des salaires

Les travailleurs migrants sont exposés au risque de non-paiement des salaires, de paiements différés, de déductions arbitraires des salaires, de non-paiement des heures supplémentaires, de rétention des salaires ou de réduction des salaires. De même, les sous-paiements sont fréquents lorsque les salaires des travailleurs migrants ne correspondent pas aux salaires minimums stipulés dans un secteur, une industrie ou un pays. Dans la plupart des pays du CCG, l'une des principales plaintes déposées par les travailleurs migrants auprès de leurs ambassades respectives concerne les salaires (c'est-à-dire le non-paiement, le sous-paiement ou les retards de paiement, etc.) (Jureidini, 2017).) (Jureidini, 2017). Pour les travailleurs peu qualifiés en particulier, le fait de ne pas recevoir un salaire décent et/ou le vol de salaire peuvent être des situations courantes.

Les travailleurs moins qualifiés, y compris les travailleurs domestiques, ont tendance à être exclus des mécanismes de protection salariale (OIT MAG, 2021). Il est donc important que les pays d'origine et de destination, ainsi que les employeurs, collaborent pour introduire et mettre en œuvre des mécanismes garantissant aux travailleurs migrants une protection adéquate à cet égard. Un instrument clé de l'OIT en matière de protection salariale est la convention (n° 95) et la recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949. Quatre-vingt-dix-neuf pays ont ratifié cette convention, dont neuf des seize États membres de la SADC. Parmi ceux qui ne l'ont pas ratifiée, on trouve plusieurs pays de destination clés de la SADC, dont l'Afrique du Sud, l'Angola et les Seychelles.

L'importance de ces protections a été soulignée lors de la pandémie de COVID-19, lorsque les travailleurs migrants ont dû rentrer chez eux ou que leurs contrats de travail ont été résiliés prématurément. Outre le non-paiement des salaires, les travailleurs ont également subi une réduction de leurs salaires en violation de leurs contrats de travail, des déductions illégales pour la fourniture d'équipements de protection ainsi que l'application de congés non rémunérés sans le consentement du travailleur (OIT, 2020b).

Les systèmes/mécanismes visant à garantir la protection des salaires sont également étroitement liés aux systèmes de protection sociale en place dans le pays de destination, ainsi qu'à la force des BLMA qui sous-tendent la migration régulière, ce qui donnerait plus de pouvoir de négociation au pays d'origine pour négocier des protections plus fortes. En outre, l'accès à l'aide juridique et aux voies de recours est également possible dans de nombreux pays de destination. Les barrières linguistiques, la réticence à déposer des plaintes, la durée de résolution des litiges rendent ces mécanismes difficilement accessibles. Pour les travailleurs en situation irrégulière ou

55. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/program/dwcp/lang--en/index.htm

Si l'employé a le statut de sans-papiers, l'accès est encore plus compliqué (OIT, 2020b). Le manque d'informations sur la manière de demander de l'aide, la crainte de perdre son emploi ainsi que les conséquences sur le statut d'immigrant sont également couramment cités comme raisons de ne pas recouvrer les salaires impayés (Farbenblum et Berg, 2018).

Des salaires décents sont un élément clé du travail décent et un facteur important qui explique pourquoi les individus cherchent à travailler ailleurs, ainsi que le montant des transferts de fonds qu'ils peuvent effectuer vers leur pays d'origine. Les pays d'origine et d'accueil ont donc un rôle majeur à jouer pour garantir la protection des droits des travailleurs migrants à cet égard. Comme on l'a vu lors de la pandémie de COVID-19, les syndicats et les associations peuvent également jouer un rôle important dans la négociation/représentation des intérêts des travailleurs migrants auprès des employeurs et des gouvernements respectifs.

Cadre normatif international

La note d'orientation de l'OIT sur la protection des salaires (OIT, 2023) contient des informations détaillées sur le cadre normatif de la protection des salaires. Le principal instrument est la convention C-95 sur la protection du salaire (1949).

L'encadré 4.1 présente les principes clés de la protection salariale.

Encadré 4.1 : Principes clés de la Convention sur la protection du salaire, 1949 (n° 95)

- Les travailleurs sont libres de disposer de leur salaire comme ils l'entendent
- Les salaires sont payés en monnaie légale
- En cas de paiement partiel en nature, la valeur doit être juste et raisonnable.
- Aucune déduction illégale n'est autorisée (droit de percevoir le salaire dans son intégralité).
- En cas d'insolvabilité de l'employeur, les salaires bénéficient d'une priorité dans la répartition des actifs liquidés.

Le paiement régulier des salaires, y compris le règlement final complet et rapide de tous les salaires dans un délai raisonnable, en cas de cessation d'emploi.

4.2.2. Champ d'application

Plusieurs aspects doivent être pris en compte pour garantir la protection des salaires des travailleurs migrants (OIT, 2023).

- Qu'est-ce qu'un salaire ? Selon la convention n° 95 de l'OIT, le salaire s'entend comme une "rémunération ou un gain". Cela signifie que le paiement des heures supplémentaires ainsi que les prestations de fin de service telles que les gratifications sont également inclus dans la notion de salaire. L'interprétation est également spécifique à chaque pays, car certaines législations nationales reconnaissent également les primes et les compléments de salaire comme faisant partie des salaires (OIT, 2020b).

Légalité des déductions. Des indications claires doivent être fournies concernant les déductions autorisées. La Convention 95 fournit quelques indications à cet égard. En conséquence, les déductions ne peuvent être mises en œuvre que conformément à la législation nationale, aux conventions collectives ou aux sentences arbitrales. Les accords individuels entre l'employeur et l'employé visant à réduire les salaires n'entrent pas dans ce champ d'application (OIT, 2020b).

Adhésion aux principes de recrutement équitable. La protection des droits des travailleurs migrants commence dès la phase précédant le départ. Les pays de destination et d'origine devraient s'efforcer d'inclure des principes de recrutement équitable.

dans les BLA afin de garantir que les travailleurs migrants disposent des informations nécessaires concernant l'emploi et la protection de leurs droits. Le fait que les frais de recrutement soient parfois déduits des salaires constitue une préoccupation majeure

qui peuvent ne pas être signalés par le travailleur migrant. L'adhésion aux principes de recrutement équitable peut répondre à ce problème en spécifiant les coûts autorisés et qui doit les supporter.

- Faillite ou solvabilité de l'employeur. Lorsqu'un employeur fait faillite ou se déclare insolvable, l'article 11 de la Convention 95 de l'OIT stipule que ces employés doivent être considérés comme des créanciers privilégiés en ce qui concerne
  à tout salaire impayé (OIT, 2021c). Cela garantit que les travailleurs doivent recevoir les salaires qui leur sont dus avant que d'autres créanciers ne soient autorisés à faire des réclamations (OIT, 2020b). La convention (n° 173) sur la protection des créances salariales des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur, 1992, contient également d'autres orientations à cet égard.

- ituation sans précédent. L'OIT a également publié des conseils sur la manière dont les pays doivent réagir lorsque les travailleurs doivent quitter un employeur et le pays sans délai ou en raison d'une situation d'urgence. Dans de tels cas, l'OIT
  est informé que c'est l'État, et non l'employeur, qui assume la responsabilité du paiement continu des salaires dus et "que toute réclamation concernant des dettes salariales existantes soit rapidement réglée" (OIT, 2021).

- Principes de non-discrimination et d'égalité de traitement. La protection des salaires des travailleurs relève largement des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement. Le paiement de
  Un travail de valeur égale est un principe fondamental de l'OIT. La discrimination salariale en fonction de la nationalité et du sexe est courante dans de nombreux programmes de travail temporaire, en particulier dans les pays du CCG. Les pays sont donc tenus de faciliter l'accès des travailleurs migrants aux mécanismes de résolution des conflits, que ce soit par le biais de tribunaux du travail, de médiateurs spéciaux ou de recours juridiques. Le défi consiste à s'assurer que les travailleurs migrants en situation irrégulière bénéficient également d'un accès égal à ces services.

4.2.3. Avantages et défis

Avantages

- Recevoir un salaire décent dans des conditions de travail décentes est une attente universelle en matière d'emploi. L'une des principales raisons pour lesquelles de nombreux travailleurs émigrent est de gagner leur vie, ce qui est trop souvent impossible dans leur pays d'origine.
  Il est important d'assurer une protection complète des salaires des travailleurs pour garantir la sécurité de leur emploi et le respect de leurs droits.

- Les mécanismes visant à garantir que les salaires sont équitables et protégés permettent également de s'assurer que les employeurs rendent des comptes à leurs travailleurs et que des conditions de travail décentes sont respectées.

Des mesures globales de protection des salaires et de rémunération équitable permettent également aux marchés du travail d'être compétitifs et d'attirer et de retenir les travailleurs.

Défis

- i des mesures peuvent être adoptées et des systèmes introduits pour veiller à ce que les employeurs respectent les normes en matière de salaire minimum, il est difficile de garantir le respect de ces normes. Par exemple, les examens de la protection des salaires du CCG
  Le système indique que si les grandes et moyennes entreprises respectent généralement les règles, les petites entreprises sont à la traîne. Toutefois, l'expérience australienne montre que même les grandes entreprises peuvent ne pas respecter les règles, notamment parce que les travailleurs migrants ont peur de se manifester et de porter plainte. Le respect des règles se complique lorsque l'essentiel de l'activité économique se déroule dans le secteur informel.

Le problème connexe est de savoir qui supporte la charge administrative de l'application de la législation. Une telle mise en œuvre nécessite une coordination étroite entre de multiples acteurs gouvernementaux, parmi lesquels peuvent figurer
Les fonctionnaires de l'immigration également. La responsabilité de chaque entité doit donc être clarifiée et un financement adéquat doit être alloué pour que l'application de la loi soit effective

La supervision des ménages qui emploient des travailleurs domestiques migrants résidant chez eux constitue un autre défi. La législation nationale relative à la façon dont les employeurs et les lieux de travail des travailleurs domestiques sont perçus peut
deviennent des obstacles à un contrôle efficace de ce lieu de travail. Dans de tels contextes, c'est au travailleur domestique qu'incombe la charge de rendre compte.

- COVID-19 et la question du vol de salaire : L'un des principaux enseignements tirés de la pandémie de COVID-19 a été l'importance de veiller à ce que les travailleurs reçoivent l'intégralité de leur salaire. Dans certains cas, les syndicats, en tant que

  On a constaté que les pays d'origine et les pays d'accueil ont pu négocier avec succès les conditions de paiement des salaires dus. Ces expériences ont souligné l'importance d'utiliser les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination pour guider le traitement des travailleurs migrants dans les pays de destination.

- Soutenir les migrants en situation irrégulière : Les travailleurs migrants en situation irrégulière chercheront à rester invisibles. Cela accroît leur vulnérabilité aux abus et à l'exploitation. La peur de se manifester et de déposer une plainte est un facteur de risque.

  La peur d'être détenu et expulsé complique également la situation. La manière dont les pays de destination traitent ces travailleurs migrants déterminera leur accès à la protection.

4.2.4 Exemples de pratiques et de bonnes pratiques au niveau de la SADC/UA ou au niveau international

L'introduction de salaires minimums pour différents secteurs d'activité a été utilisée pour veiller à ce que les travailleurs ne soient pas sous-payés et exploités. Des pays du CCG et de l'OCDE ont introduit une telle législation sur le salaire minimum. Les exemples incluent Israël, le Kenya et l'Afrique du Sud pour les travailleurs domestiques et l'Irlande pour les jeunes filles au pair (Farbenblum et Berg, 2021). Toutefois, l'interprétation de ces réglementations peut encore avoir un impact sur les travailleurs. Au Royaume-Uni, par exemple, l'exemption accordée aux jeunes filles au pair - parce qu'elles vivent dans le ménage et sont traitées comme des membres de la famille - a été perçue comme ayant un impact sur leur bien-être et comme devenant une faille dans l'emploi de travailleurs domestiques résidant chez eux (Hill, 2021).

Même lorsque des salaires minimums sont introduits, la non-discrimination sur la base de la nationalité doit être inscrite dans la loi. Des pays comme le Kenya, la République du Tchad, la Géorgie, le Kazakhstan, le Timor-Leste et le Venezuela ont introduit une telle législation (OIT, 2014).

La peur des représailles est identifiée comme une raison de la réticence des travailleurs migrants à se manifester. Dans certains États des États-Unis, en Australie et dans certaines provinces du Canada, des tiers (entendus comme des représentants syndicaux, entre autres) peuvent déposer une plainte au nom du travailleur (Farbenblum et Berg, 2021). Certains ont également mis en place des plateformes numériques. Par exemple, la plateforme en ligne anonyme de l'Australie est accessible en 16 langues. De même, le Qatar a mis en place une plateforme en ligne permettant aux travailleurs du secteur privé et aux employés de maison de déposer des plaintes de manière anonyme (Farbenblum et Berg, 2021).

En France, si l'inspecteur du travail constate qu'un travailleur migrant est sans papiers ou détenu, une procédure de recouvrement des salaires peut être engagée en coordination avec l'Office français de l'immigration et de l'intégration. Les salaires récupérés sont alors transférés au travailleur, même lorsque celui-ci a quitté la France (Farbenblum et Berg, 2021).

Dans les pays du CCG, un mécanisme communément appelé système de protection des salaires (WPS) fonctionne depuis plusieurs années. Initialement introduit en 2009 aux Émirats arabes unis, le WPS a été adopté par le Koweït, le Qatar, l'Arabie saoudite, Oman et Bahreïn (Jureidini, 2017). Le système exige des employeurs qu'ils utilisent un système de transfert électronique des salaires pour utiliser les institutions financières, y compris les centres de change, afin de verser les salaires à leurs employés respectifs (OIT MAG, 2021). L'un des principaux inconvénients de ce système est l'absence de contrôle, les employeurs pouvant manipuler le calcul des salaires.

Les Émirats arabes unis ont souligné l'importance de l'examen de systèmes tels que le WPS en renforçant la centralité du WPS afin de garantir que les employeurs se conforment au système. Grâce aux mises à jour introduites en 2016, des sanctions ont été introduites progressivement en cas de non-conformité. Le gouvernement ne traitera pas non plus avec les employeurs qui ne se sont pas inscrits au WPS et a renforcé les sanctions en cas de non-respect. Les entreprises employant plus de 100 travailleurs, par exemple, sont spécifiquement visées : en cas de retard de paiement de plus de 16 jours, l'entreprise se voit interdire de demander des visas de travail ; en cas de retard de plus d'un mois, une action en justice est engagée et en cas de retard de plus de 60 jours, des amendes supplémentaires sont imposées, qui doivent être calculées pour chaque travailleur (Jureidini, 2017). La stipulation d'un salaire minimum pour les travailleurs migrants employés dans des catégories de travail peu qualifiées peut également contribuer à garantir que les travailleurs ne sont pas sous-payés et exploités. Le Koweït, par exemple, a introduit un salaire minimum de 198 dollars américains (60 dinars koweïtiens) pour les travailleurs domestiques migrants.

Le pays d'origine a également la responsabilité de veiller à ce que la protection des salaires soit un principe fondamental. À cette fin, le Népal a

a institué des salaires minimums pour ses travailleurs domestiques qui souhaitent travailler à l'étranger, comme l'ont fait d'autres pays d'origine, dont l'Inde, l'Éthiopie, l'Indonésie et les Philippines (OIT, 2014). Toutefois, ces dispositions ne peuvent être mises en œuvre que si elles font partie intégrante des BLMA. Les Philippines, par exemple, utilisent efficacement les BLMA en négociant des salaires minimums pour leurs citoyens employés à l'étranger et en fixant des normes supplémentaires qui doivent être respectées par le pays de destination.

Les réponses apportées dans des circonstances atténuantes telles que la pandémie de COVID-19 ont mis en évidence l'importance de la coordination entre le pays d'origine et le pays de destination. En réponse aux revendications salariales, l'Arabie saoudite a accepté de nommer un attaché du travail à son ambassade aux Philippines, dont la tâche principale serait de recevoir les revendications salariales des travailleurs migrants rapatriés (Farbenblum et Berg, 2021).

Leur pertinence pour les pays de destination de la SADC

L'article 19 du protocole de la SADC sur l'emploi et le travail fournit aux États membres des orientations spécifiques sur le traitement des travailleurs migrants. L'une des principales préoccupations est que tous les non-nationaux se voient accorder des droits fondamentaux, en particulier ceux liés au travail/à l'emploi et à la protection sociale (SADC, 2014). Les objectifs stratégiques 1 et 2 du plan d'action de la SADC sur les migrations de main-d'œuvre (2020-2025) abordent largement la question de la protection des salaires. L'objectif 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), porte spécifiquement sur la ratification des conventions et la mise en œuvre du protocole de la SADC sur l'emploi et le travail, ainsi que sur l'examen et la mise à jour des BLA. L'objectif 2 vise à "protéger les droits des travailleurs migrants et à améliorer la promotion et la sensibilisation à leur contribution au développement et à l'intégration régionale" (SADC, 2021). À ce titre, deux résultats clés identifiés sont pertinents : 1) Les normes fondamentales du travail et celles relatives à la migration de la main-d'œuvre ratifiées et mises en œuvre, par le biais d'une législation et de pratiques adaptées et 2). La mise en œuvre d'initiatives de recrutement équitables et éthiques, lorsqu'elles seront opérationnelles, abordera la question de la protection des salaires.

Dans le NLMP des Seychelles, les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination sont appliqués. La section 4 fait référence à la protection des droits des travailleurs migrants, y compris leurs salaires. Les actions proposées comprennent celles qui répondent aux vulnérabilités et aux violations que rencontrent les travailleurs migrants, ainsi que l'introduction d'un mécanisme d'application et de réclamation pour les soutenir. Ainsi, le NLMP, par le biais du résultat 4.2.1.1. fait également référence aux "réglementations existantes pour la protection des travailleurs, en particulier en ce qui concerne le respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination en termes de conditions de travail, et l'accès à des conditions de vie décentes, en prenant en compte les spécificités des travailleurs migrants, y compris les différences entre les sexes".

4.2.5 Messages clés et voie à suivre

Messages clés

Pour garantir la protection des salaires des travailleurs, il faut bien comprendre/définir ce qu'est un salaire. Il est important de noter que ces définitions varient selon les pays et les régions.

- Le droit du travail existant ou les lois nationales doivent clairement stipuler ces paramètres ainsi que les conditions dans lesquelles les employeurs sont autorisés à effectuer des déductions sur le salaire dû au travailleur

La protection des salaires est également étroitement liée à la mise en œuvre de principes de recrutement équitables et à l'utilisation de BLA pour mettre en œuvre des moyens de protection des travailleurs.

- Une protection complète permet aux marchés du travail et aux employeurs d'attirer et de retenir les travailleurs à long terme.
- i les systèmes de protection des salaires sont faciles à concevoir, leur mise en œuvre est un problème clé, comme on le voit dans les pays du CCG et dans d'autres.

La voie à suivre

- Élaborer et mettre en œuvre un système de salaire décent qui garantisse un salaire égal pour un travail de valeur égale, tant pour les travailleurs nationaux que pour les travailleurs migrants, y compris ceux qui sont en situation irrégulière.

- Les pays de destination doivent contrôler et utiliser le système d'inspection du travail pour faire respecter la protection salariale pour tous les travailleurs.

Faire entrer les travailleurs domestiques dans le droit du travail lorsqu'ils ne sont pas couverts, afin qu'ils bénéficient également de ces systèmes.

4.3 INSPECTION DU TRAVAIL DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE

4.3.1 Vue d'ensemble et définitions de l'inspection du travail

L'inspection du travail est le moyen légal de contrôler le respect, sur le lieu de travail, des normes nationales et internationales du travail, y compris en matière de sécurité et de santé au travail, qui s'appliquent à tous les travailleurs sur tous les lieux de travail. L'inspection du travail est établie et guidée par l'une des conventions techniques de l'OIT les plus largement ratifiées, la convention n° 81 sur l'inspection du travail. Elle nécessite une unité spécialisée de supervision gouvernementale, l'inspection du travail, généralement hébergée au sein du ministère chargé du travail et de l'emploi, dont elle constitue une fonction essentielle. Elle implique des inspections de contrôle périodiques sur les lieux de travail, atteignant ou pouvant atteindre tous les lieux de travail collectifs. Comme l'indique le Code mondial d'intégrité pour l'inspection du travail de l'Association internationale des inspecteurs du travail (AIIT) : Le rôle de l'inspection moderne est d'assurer la paix sociale et la justice sociale en prévenant les pratiques de travail déloyales, les accidents du travail ou les maladies professionnelles, et en travaillant en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs (AIIT, 2008).

Comme le précise la page web de l'OIT sur l'inspection du travail :

> "L'inspection du travail est une fonction publique et se trouve au cœur d'un droit du travail efficace, avec des pouvoirs et des fonctions étendus, y compris l'application et les sanctions qui devraient être suffisamment dissuasives pour empêcher les violations de la législation du travail, tout en fournissant des conseils correctifs, développementaux et techniques, des orientations, des outils de prévention et en promouvant les meilleures pratiques sur le lieu de travail. Ces fonctions devraient être réglementées et équilibrées dans le cadre d'une stratégie globale de conformité afin de garantir des conditions de travail décentes et un environnement de travail sûr. La promotion et l'application de conditions de travail décentes, de normes de sécurité et de santé et le respect des principes et droits fondamentaux au travail sont au cœur des activités de l'inspection du travail".[56]

Le contrôle des normes du travail est une préoccupation aussi fondamentale que l'adoption des normes internationales du travail dans le droit national et leur application : la mesure clé de la mise en œuvre des normes du travail est le contrôle ; le seul moyen efficace de garantir le respect et la conformité est l'inspection et, le cas échéant, les mesures d'exécution qui s'ensuivent. Pour les travailleurs et leurs syndicats, l'inspection du travail est le principal et le seul mécanisme officiel permettant de garantir des conditions de travail et un traitement décents sur le lieu de travail.

Encadré 4.2 : Rôle de l'inspection du travail

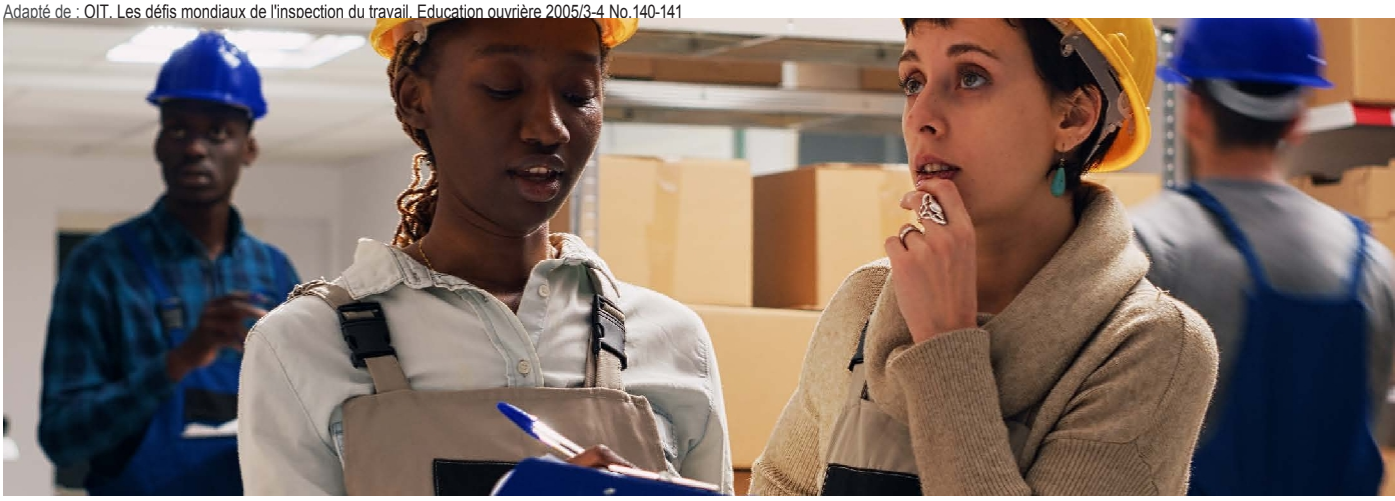
À l'heure de la mondialisation et de la concurrence accrue, de l'évolution rapide des technologies et des nouvelles méthodes de production, la protection des travailleurs reste une tâche vitale. C'est une tâche difficile - et parfois honteusement dangereuse. Les conditions préalables à la protection des travailleurs et au respect du travail décent sont les suivantes : une bonne législation du travail qui respecte les normes internationales ; des syndicats forts, indépendants et représentatifs

56. Page web de l'OIT. Systèmes, politiques et méthodes d'inspection du travail. https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/areasofwork/policies-and-methods/lang--en/index.htm

qui jouissent des droits fondamentaux d'organisation et de négociation ; et une inspection du travail efficace, dotée des moyens nécessaires et menée par des inspecteurs formés, dûment qualifiés et libres de toute influence extérieure indue.

Malheureusement, l'inspection du travail est négligée par de nombreux gouvernements et bafouée par des employeurs sans scrupules, même lorsqu'elle n'est pas carrément sacrifiée dans le cadre d'une privatisation. L'étude générale de l'OIT sur l'inspection du travail présentée à la Conférence internationale du travail en 2006 concluait : "Le système d'inspection du travail peut jouer un rôle encore plus important qu'il ne l'a fait jusqu'à présent, en assurant la protection des travailleurs et des travailleuses dans tous les secteurs et à tous les niveaux, en veillant au respect de la législation nationale du travail au niveau national et, en fin de compte, en aidant et en renforçant le système international de contrôle".

Adapté de : OIT. Les défis mondiaux de l'inspection du travail. Education ouvrière 2005/3-4 No.140-141



4.3.2. Cadre normatif

La référence mondiale est la convention C-81 de l'OIT sur l'inspection du travail, ainsi que la convention C-129 sur l'inspection du travail dans l'agriculture, qui sont toutes deux des conventions prioritaires de l'OIT en matière de gouvernance. La C-81 est la norme de référence pour les systèmes d'inspection du travail dans le monde entier et compte 149 ratifications, l'un des plus grands nombres de conventions de l'OIT. Tous les États membres de la SADC ont ratifié la C-81 ; la C-129 a été ratifiée par le Botswana, Madagascar, le Malawi, la Zambie et le Zimbabwe. L'OIT énumère plusieurs conventions et recommandations relatives à l'inspection du travail, y compris l'inspection dans le cadre de l'administration du travail, l'inspection relative à la sécurité et à la santé au travail et concerne des secteurs spécifiques, à savoir l'agriculture, la pêche, le secteur maritime, l'exploitation minière et les transports.

La convention n° 81 de l'OIT définit les missions fondamentales des inspecteurs du travail : veiller à l'application de la législation du travail, conseiller les employeurs et les travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'atteindre cet objectif et attirer l'attention des autorités sur les abus ou les lacunes non couverts par la loi. Les "conditions de travail et la protection des travailleurs pendant l'exécution de leur travail" doivent être couvertes par l'inspection du travail. La sécurité et la santé au travail ainsi que la prévention du travail forcé ou du travail des enfants sont des questions cruciales pour les inspecteurs : ils s'intéressent également à des questions telles que le temps de travail et le salaire, la protection de la maternité, le repos hebdomadaire, les congés, l'égalité et la diversité sur le lieu de travail. Les inspecteurs du travail doivent connaître la liberté d'association, les droits de négociation collective et les droits syndicaux en général, y compris la protection des syndicalistes contre les abus et la discrimination. L'article 18 stipule que "des sanctions adéquates (...) en cas d'entrave à l'exercice des fonctions des inspecteurs du travail doivent être prévues par la législation nationale et effectivement appliquées".

Encadré 4.3 : Instruments de l'OIT concernant l'inspection du travail

Conventions

- C81 Convention sur l'inspection du travail , 1947
- P81 Protocole de 1995 à la convention collective du travail
  Convention sur l'inspection, 1947
- 129 Inspection du travail (agriculture)
  Convention, 1969
- C150 Administration du travail
  Convention, 1978
- C155 Sécurité et santé au travail
  Convention, 1981
- P155 Protocole de 2002 à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales
  Sécurité et santé au travail
  Convention, 1981
- 178 Inspection du travail (gens de mer)
  Convention, 1996
- C187 Cadre promotionnel pour l'industrie de l'automobile
  Sécurité et santé au travail
  Convention, 2006

C188 Convention sur le travail dans la pêche , 2007

Recommandations

- R81 Inspection du travail
  Recommandation, 1947
- R82 Inspection du travail (mines et carrières)
  Recommandation sur les transports, 1947
- R133 Inspection du travail (agriculture)
  Recommandation, 1969
- R158 Administration du travail
  Recommandation, 1978
- R164 Sécurité et santé au travail
  Recommandation, 1981
- R185 Inspection du travail (gens de mer)
  Recommandation, 1996
- R197 Cadre promotionnel pour l'industrie de l'automobile
  Sécurité et santé au travail
  Recommandation, 2006
- R199 Travail dans le secteur de la pêche
  Recommandation, 2007

Source : Guide de ressources sur l'inspection du travail : Guide de ressources sur l'inspection du travail Page web de l'OIT : https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/resource-guides/ labour-inspection/lang--en/index.htm

4.3.3. Principaux défis pour l'inspection du travail et le respect des normes du travail

Les travailleurs étrangers/migrants sont manifestement plus souvent soumis à des conditions inférieures aux normes et à des traitements abusifs dans le cadre de leur emploi. Même dans les pays industrialisés où les normes et les inspections sont supposées plus rigoureuses, les données montrent des taux d'accidents et de décès sur le lieu de travail plus élevés pour les travailleurs migrants que pour les cohortes nationales ; par exemple, en Europe occidentale, les taux pour les travailleurs étrangers étaient le double de ceux des nationaux.

Le respect des normes du travail pour les travailleurs étrangers présente des défis distincts qui requièrent une attention particulière et des approches spécifiques. Les types d'emplois et le traitement des travailleurs migrants sont souvent différents de ceux des travailleurs nationaux (Faraday, 2022). D'une part, la "vulnérabilité" perçue et le manque de familiarité des travailleurs migrants - en particulier ceux en situation irrégulière - sont souvent associés à leur emploi dans des conditions inférieures aux normes et dans des activités, des lieux ou des lieux de travail où les normes et/ou leur application sont faibles ou inexistantes. D'autre part, en raison précisément de leur statut d'étranger, d'immigré et parfois de minorité ethnique, les migrants ont souvent une connaissance moindre ou faible des normes juridiques, ne comprennent pas correctement la ou les langues du pays d'accueil et peuvent n'avoir qu'une formation ou une éducation formelle limitée. En outre, les travailleurs migrants sont souvent peu ou pas organisés en organisations syndicales représentatives qui leur apporteraient un soutien collectif pour leur protection et leur défense en cas d'abus.

Les normes du travail restent relativement faibles et leur application concernant les travailleurs migrants est généralement plus faible dans les pays de la SADC, avec des exceptions notables comme l'île Maurice. Lorsque des normes de travail sont promulguées, leur application et leur respect pour les travailleurs migrants étrangers et/ou dans les secteurs et lieux de travail où les migrants sont employés sont loin d'être adéquats, voire inexistants. Les migrants en situation irrégulière peuvent être exclus non seulement du champ d'application du droit du travail, mais aussi de la supervision de l'inspection du travail.

En effet, certains employeurs sont tacitement autorisés, par une inattention délibérée, à employer des travailleurs migrants dans des conditions de travail indécentes, en particulier des migrants en situation irrégulière. L'absence d'inspection du travail permet d'imposer aux travailleurs migrants des conditions proches du travail forcé. En Afrique australe, cela se produirait dans certains endroits dans l'agriculture, l'exploitation minière informelle, la construction et le travail domestique, entre autres secteurs.

Les problèmes courants qui empêchent une supervision efficace des normes du travail, du travail décent et de la sécurité et de la santé au travail pour les travailleurs migrants comprennent les mandats de l'administration du travail qui limitent la portée de l'application des droits, l'exclusion de la couverture des sites de travail ou des secteurs où les migrants peuvent être présents, les restrictions concernant les travailleurs en situation irrégulière, le manque d'expertise et de formation nécessaires pour traiter avec les travailleurs étrangers, l'absence de compétences linguistiques ou d'interprétation pour dialoguer avec les travailleurs qui ne parlent pas couramment la langue locale/nationale, etc. Il existe également des problèmes d'irrégularités ou de corruption - par exemple, lorsque les employeurs sont informés de l'imminence d'une visite d'inspection suffisamment à l'avance pour renvoyer les travailleurs soumis à des conditions et à des situations inférieures aux normes ou illégales, ou qui en sont témoins. Ou lorsque les services d'immigration sont appelés pendant une inspection pour expulser des étrangers sans papiers - qui seraient probablement victimes, témoins et témoins potentiels de violations des normes du travail avant que les inspecteurs du travail ne fassent leur ronde.

4.3.5 Législation, politique et mesures à prendre

- Ratification du C-129 (nécessaire dans 10 États membres de la SADC)
- Examen des lois, réglementations et pratiques nationales du point de vue de leur conformité avec les dispositions des conventions C.81 et C.129 de l'OIT, que les pays les aient ratifiées ou non.
- Veiller à ce que la législation et les réglementations opérationnelles prévoient explicitement l'inspection des chantiers où des migrants peuvent être présents/présents et incluent l'examen des contrats, des conditions et des salaires des travailleurs migrants,
  etc., conformément à la législation nationale, sur un pied d'égalité avec les ressortissants nationaux, quel que soit leur statut.
- Renforcer les capacités et les compétences de l'inspection du travail pour inspecter les lieux de travail où les travailleurs migrants sont engagés/employés.

Créer des unités ou des équipes spécialisées chargées d'informer, d'inspecter et d'enquêter sur les conditions, le traitement, etc. des travailleurs migrants sur leur lieu de travail, conformément aux normes nationales et internationales du travail.

- Développer la formation spécialisée des inspecteurs et du personnel administratif concerné.
- Prévoir une capacité linguistique grâce aux compétences des inspecteurs et/ou aux interprètes qui les accompagnent, afin de pouvoir dialoguer avec tous les travailleurs sur les lieux de travail inspectés et d'obtenir leur témoignage.
- Identifier et accorder une attention particulière aux secteurs où les migrants sont employés et où les risques de mauvaises conditions, d'absence de protection de la santé et de la sécurité au travail, de faible rémunération ou de non-paiement peuvent être monnaie courante, tels que l'agriculture et la construction,
  la sylviculture et l'exploitation minière.
- Assurer une séparation stricte entre les fonctions d'inspection du travail et toute activité d'application des lois sur

l'immigration. L'OIT a produit des lignes directrices particulièrement pertinentes et utiles sur les principes généraux de l'inspection du travail (OIT, 2022d), adoptées par une réunion d'experts le 16 décembre 2021 et publiées en 2022. Ces directives fournissent des conseils techniques détaillés sur les principes et les dispositions des conventions n° 81 et 129 afin de répondre aux tendances actuelles et émergentes en matière d'inspection du travail et de promouvoir des politiques et des pratiques modernes et efficaces dans ce domaine. Les directives portent sur : 1) le champ d'application et les fonctions du système d'inspection du travail ; 2) la structure et l'organisation ; 3) la politique, la planification et le contrôle ; 4) le statut et la carrière des inspecteurs du travail ; 5) les pouvoirs et les méthodes d'inspection ; et 6) les mesures d'application.

4.3.6 Exemples de lois, de politiques et de pratiques

Maurice : Special Migrant Unit, Ministère du travail, du développement des ressources humaines et de la formation.[57]

Une équipe d'inspection spécialisée dans les travailleurs migrants a été mise en place en 2001, directement sous l'égide du ministère concerné, afin de fournir des services et de soutenir la protection du droit du travail pour les travailleurs migrants. Son travail se poursuit sans relâche à ce jour, avec trois domaines de responsabilité principaux :

- Vérification des contrats, y compris l'élaboration de modèles de contrats de travail .[58]
- Inspection des lieux de travail
- Enquêter et informer les entreprises sur les conditions de travail des travailleurs migrants, notamment en ce qui concerne les conditions de logement et de vie, en particulier lorsqu'elles sont fournies par l'employeur.

Parmi de nombreuses activités, l'unité distribue des brochures en anglais, en chinois et en hindi aux migrants et aux employeurs afin de diffuser des informations sur la législation et les réglementations mauriciennes en matière d'emploi et de normes de travail qui s'appliquent également aux travailleurs migrants, ainsi que sur les services fournis par les différents ministères et départements. Deux interprètes (un Chinois et un Indien) sont employés pour faciliter la communication entre les agents et les travailleurs chinois et indiens.

Le travail de l'unité spéciale, autrefois décrite comme une "équipe volante", n'a pas seulement permis de maintenir des conditions de travail et de vie décentes pour un grand nombre, voire la plupart, des plus de 20 000 travailleurs migrants à Maurice, dont la majorité est originaire de Chine et d'Inde. Son existence, son expérience et sa compétence ont également permis de désamorcer ce qui aurait pu être une crise diplomatique importante il y a quelques années, lorsque plusieurs milliers de travailleurs chinois ont quitté leur emploi après le décès de plusieurs d'entre eux sur leur lieu de travail et ont marché jusqu'à l'ambassade de Chine pour exiger la résolution de graves griefs collectifs, avec le soutien de leur "propre" gouvernement, afin de garantir des conditions de travail sûres et décentes. L'unité spéciale pour les migrants, qui avait déjà gagné la confiance des migrants et des employeurs pour son travail sérieux et compétent, a été en mesure d'engager des négociations, de valider les préoccupations des migrants et d'obtenir des accords des différentes parties concernées, y compris les employeurs et les deux gouvernements, pour traiter et résoudre les griefs des travailleurs, tout en évitant une situation qui aurait pu devenir "incontrôlable" si elle n'avait pas été immédiatement traitée de manière compétente.

Nouvelle politique américaine visant à protéger les travailleurs migrants victimes de violations du droit du travail.[59] Le ministère américain de la sécurité intérieure a mis en place, en janvier 2023, une procédure visant à protéger de l'expulsion les travailleurs migrants qui sont témoins, exposent ou sont victimes de violations du droit du travail sur leur lieu de travail. "Les travailleurs ont souvent peur de signaler des violations de la loi par des employeurs qui les exploitent ou de coopérer à des enquêtes sur l'emploi et les normes du travail parce qu'ils craignent d'être expulsés ou de subir d'autres représailles liées à l'immigration de la part d'un employeur abusif", a déclaré l'agence. "Les agences chargées de faire respecter les lois sur le travail et l'emploi dépendent de la coopération de ces travailleurs dans leurs enquêtes. Les nouvelles lignes directrices créent une procédure "simplifiée et accélérée" et un lieu centralisé où les demandes peuvent être soumises. Elles permettent aux travailleurs migrants en situation irrégulière de demander une "action différée", c'est-à-dire une protection contre l'expulsion lorsqu'ils participent à une enquête sur des violations du droit du travail sur le lieu de travail. L'approbation des demandes permet aux travailleurs migrants qui coopèrent à une enquête sur le travail de rester dans le pays pendant deux ans et de demander l'autorisation de travailler pendant cette période. Les groupes de défense des travailleurs et de l'immigration ont applaudi cette politique qui protège les travailleurs migrants contre les employeurs qui pourraient utiliser leur statut d'immigrant ou l'absence de ce statut pour exercer des représailles à leur encontre lorsqu'ils dénoncent des violations des salaires ou du lieu de travail. Stuart Appelbaum, président du syndicat national américain des détaillants, grossistes et grands magasins, a déclaré : "Les travailleurs immigrés sont essentiels au succès de notre économie, mais ils sont parmi ceux qui souffrent le plus de l'exploitation et des abus au travail, et qui souffrent encore plus de l'intimidation et des représailles lorsqu'ils défendent leurs droits.

57. Voir "Special Migrant Workers Unit" sur la page web "Labour and Industrial Relations" du ministère mauricien du travail, du développement des ressources humaines et de la formation à l'adresse suivante : https://labour.govmu.org/Pages/Labour-and-Industrial-Relations.aspx
58. https://labour.govmu.org/Pages/Contract-Models.aspx
59. Résumé du reportage de PBS News Hour "DHS announces policy that protects migrant workers in labor investigations" (Le ministère de la sécurité intérieure annonce une politique qui protège les travailleurs migrants dans les enquêtes sur le travail) par Rebecca Santana, Associated Press. 13 janvier 2023.
https://www.pbs.org/newshour/politics/dhs-announces-policy-that-protects-migrant-workers-in-labor-investigations

4.3.4. Messages clés

L'inspection du travail sur les lieux de travail employant des migrants est le principal, voire le seul moyen de garantir des conditions de travail décentes et de faire respecter les droits des travailleurs migrants.

Il doit atteindre tous les lieux de travail où les migrants sont employés - il doit donc avoir le mandat, l'autorité, la compétence, les ressources et la capacité de le faire.

- Les gouvernements ont un rôle et une responsabilité primordiaux, à savoir habiliter, maintenir, soutenir et défendre un système et une administration d'inspection du travail efficaces, en veillant à ce que des moyens adéquats soient mis à la disposition des travailleurs.

  pour couvrir tous les secteurs et toutes les localités, pour atteindre périodiquement ou potentiellement tous les lieux de travail, et pour traiter spécifiquement le traitement des travailleurs migrants au regard des normes du travail.

- La consultation et la coopération tripartites en matière d'inspection du travail sont essentielles pour définir les normes du travail et la législation relative à l'inspection du travail, garantir des crédits suffisants pour l'inspection, la coopération des partenaires sociaux, etc.

  avec des inspections sur les lieux de travail, l'inclusion de la supervision dans les négociations et accords collectifs, et des mécanismes de communication et de consultation tripartites entre les partenaires sociaux et l'inspection.

L'inspection du travail doit également contrôler le respect des normes et des conditions minimales de décence spécifiques aux travailleurs migrants, telles que le logement décent et l'accès à une alimentation adéquate.

Pour atteindre les travailleurs migrants, il faut que les inspecteurs ou les interprètes sur place aient des compétences linguistiques leur permettant de parler directement avec eux.

L'inspection du travail qui supervise l'application des normes de travail et de santé et de sécurité au travail dans le cadre de la protection des travailleurs migrants doit rester séparée de l'application des lois sur l'immigration.

4.4 LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE DROITS

4.4.1 Introduction et définition du domaine thématique

Les droits à la liberté d'association, à la syndicalisation et à la négociation collective comptent parmi les droits de l'homme les plus fondamentaux pour toutes les personnes, y compris les travailleurs migrants. Ils sont inscrits dans les principales conventions relatives aux droits de l'homme et dans les normes internationales du travail, notamment les conventions fondamentales de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87), et sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98). Les 16 États membres de la SADC ont ratifié ces deux conventions, ainsi que la plupart des conventions fondamentales relatives aux droits de l'homme, qui définissent également les droits universels à la liberté d'association.

Comme le souligne le rapport du rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants intitulé Le droit à la liberté d'association des migrants et de leurs défenseurs (HCDH, 2020), le droit à la liberté d'association est essentiel pour que les migrants puissent exprimer leurs besoins, protéger leur droit à la vie et défendre leurs droits économiques, sociaux, culturels et autres droits de l'homme. La participation et la représentation par les syndicats et les organisations de la société civile, ainsi que le droit à une voix collective au travail, sont des moyens essentiels par lesquels les travailleurs migrants, y compris ceux en situation irrégulière, comme tous les autres travailleurs, garantissent et défendent leurs droits en matière de travail et d'emploi et obtiennent des conditions de travail et une rémunération décentes.

Étant donné la nature interdépendante des droits de l'homme, les restrictions à la liberté d'association des migrants et de leurs défenseurs entravent encore davantage la jouissance d'autres droits par les migrants. Encourager les migrants à s'organiser leur permet de s'engager directement et d'avoir un impact positif sur les communautés et les pays dans lesquels ils résident et travaillent.

Encadré 4.4 : Négociations collectives

La question de la négociation collective est étroitement liée à la liberté d'association. La négociation collective est un droit fondamental ancré dans la Constitution de l'OIT et réaffirmé en tant que tel dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998. La négociation collective est un moyen essentiel par lequel les employeurs, leurs organisations et les syndicats peuvent établir des salaires et des conditions de travail équitables et garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Elle constitue également la base de relations de travail saines. Les salaires, le temps de travail, la formation, la santé et la sécurité au travail et l'égalité de traitement figurent généralement à l'ordre du jour des négociations. L'objectif de ces négociations est de parvenir à une convention collective qui réglemente les conditions d'emploi. Les conventions collectives peuvent également aborder les droits et les responsabilités des parties, garantissant ainsi des industries et des lieux de travail harmonieux et productifs. Renforcer le caractère inclusif de la négociation collective et des conventions collectives est un moyen essentiel de réduire les inégalités et d'étendre la protection du travail.

Source : Liberté d'association et négociation collective. Page web de l'OIT. Voir : https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/freedom- of-association/lang--en/index.htm

Les gouvernements et les partenaires sociaux sont les premiers responsables du respect de ces droits pour tous les travailleurs, quelle que soit leur situation ou leur statut. Cela signifie qu'il faut accorder une attention particulière à la réalisation de ces droits, y compris pour les travailleurs migrants.

Cependant, dans les pays d'Afrique australe, comme ailleurs, l'exercice des droits des travailleurs migrants à la liberté d'association, d'adhérer à des syndicats, de participer à des négociations collectives avec les employeurs et de bénéficier de leurs avantages est souvent rendu difficile par les conditions auxquelles ils sont confrontés et/ou par des efforts délibérés pour restreindre ou empêcher l'exercice de ces droits. Dans quelques pays membres de la SADC, l'exercice de ces droits et la liberté de former des syndicats et de s'y affilier sont sévèrement réprimés.

4.4.2 Cadre normatif

La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, garantit le droit des travailleurs et des employeurs de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier sans autorisation préalable. La convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, protège les travailleurs et les employeurs qui exercent le droit d'organisation, interdit toute ingérence dans les activités des organisations de travailleurs et d'employeurs et encourage la négociation collective volontaire. Les conventions C87 et C98 de l'OIT ont été ratifiées par tous les États membres de la SADC (voir tableau 4.1).

Ces deux conventions font partie des 10 conventions fondamentales de l'OIT inscrites dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (2022b), applicables à tous les travailleurs sans distinction de nationalité et indépendamment de leur statut migratoire. Tous les États Membres de l'OIT ont l'obligation, du fait de leur appartenance, de respecter, de promouvoir et de réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes relatifs aux droits fondamentaux qui font l'objet de ces conventions, protocoles et recommandations, qu'ils les aient ou non ratifiés (OIT, 2021a).

Tableau 4.1 : Ratification des conventions n° 87 et 98 de l'OIT par les États membres de la SADC

Convention	État membre de la SADC année de ratification
Convention de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87)	Angola (2001), Botswana (1997), Comores (1978), République démocratique du Congo (2001), eSwatini (1978), Lesotho (1966), Madagascar (1960), Malawi (1999), Maurice (2005), Mozambique (1996), Namibie (1995), Seychelles (1978), Afrique du Sud (1996), République-Unie de Tanzanie (2000), Zambie (1996), Zimbabwe (2003).
Convention de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98)	Angola (1976), Botswana (1997), Comores (1978), République démocratique du Congo (1969), eSwatini (1978), Lesotho (1966), Madagascar (1998), Malawi (1965), Maurice (1969), Mozambique (1996), Namibie (1995), Seychelles (1999), Afrique du Sud (1996), République-Unie de Tanzanie (1962), Zambie (1996), Zimbabwe (1998).

Les droits à la liberté d'association sont au cœur du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) et du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP), ratifiés respectivement par 13 et 14 États membres de la Communauté de développement de l'Afrique australe (CDAA). Ces droits sont également énoncés dans d'autres conventions relatives aux droits de l'homme largement ratifiées par la SADC : la Convention internationale sur les droits de l'enfant (article 15) et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (article 7). Ils figurent également dans la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (articles 26 et 40), la Convention relative aux droits des personnes handicapées (article 29) et la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés (article 15).

Les droits à la liberté d'association sont au cœur de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (article 10), ratifiée par 54 des 55 États membres de l'Union africaine, ainsi que de la Charte africaine de la démocratie, des élections et de la gouvernance (articles 12(3), 27(2) et 28) et de la Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant (article 8). Les lignes directrices sur la liberté d'association et de réunion en Afrique, élaborées par la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, sont particulièrement pertinentes pour les gouvernements et les partenaires sociaux d'Afrique australe.

Les droits et les normes de ces instruments internationaux et africains figurent dans les constitutions de la plupart des États membres de la SADC et, dans de nombreux cas, se réfèrent explicitement à toutes les personnes dans le pays.

4.4.3 Défis

Les défis et les restrictions à l'exercice de la liberté d'association et des droits de négociation collective par les travailleurs, en particulier les travailleurs migrants, restent très répandus en Afrique australe. Certains d'entre eux se manifestent sous une forme ou une autre, officiellement et/ou par des acteurs privés dans les pays d'Afrique australe.

Les principaux défis contemporains qui préoccupent particulièrement les travailleurs migrants sont les suivants :

- Restrictions légales à l'existence, à l'enregistrement, à l'adhésion et à l'activité des syndicats et autres organisations de travailleurs.
- Restrictions explicites à la participation aux syndicats et aux activités syndicales des travailleurs étrangers et/ou en fonction de leur statut d'immigration, comme ceux qui sont soumis à des régimes temporaires ou en situation irrégulière.
- Mesures répressives prises à l'encontre des membres et/ou des activités des syndicats, en particulier contre l'organisation et la participation à des actions professionnelles telles que des piquets de grève, des manifestations et/ou des grèves.
- Harcèlement par les autorités et/ou par certains employeurs d'organisateurs syndicaux et/ou de membres de syndicats, visant en particulier les travailleurs migrants engagés dans une activité syndicale ou ceux qui cherchent à adhérer à des organisations de travailleurs.
- Mesures directes et indirectes prises pour empêcher l'organisation de syndicats, y compris sur des lieux de travail spécifiques, par exemple en intimidant les travailleurs, en décourageant ouvertement l'adhésion à des syndicats, en empêchant, en contrecarrant ou en empêchant la reconnaissance d'un syndicat ou d'une organisation syndicale

  les votes pour la syndicalisation/la certification des syndicats ; etc.

Le recours à l'application des lois sur l'immigration pour cibler, intimider et expulser les travailleurs migrants engagés dans des activités syndicales, quel que soit leur statut.

- Violence à l'encontre des membres des syndicats, de leurs locaux et de leurs activités, pouvant aller jusqu'à l'assassinat de membres de syndicats ou d'organisations de travailleurs.

4.4.4 Réponses

Les lignes de réponse clés et essentielles sont la mise en place d'une législation et d'une réglementation, d'une politique gouvernementale, d'un dialogue social et d'une communication publique respectant la liberté d'association et les droits de négociation collective et incluant tous les migrants dans la protection et la réalisation de ces droits :

- Veiller à ce que la législation nationale intègre les conventions fondamentales de l'OIT sur la liberté d'association et la négociation collective et à ce que les règlements d'application soient promulgués et appliqués.
- Veiller à ce que la liberté d'association et les droits de négociation collective soient explicités dans la législation, la réglementation, la supervision et l'application.
- Soutenir et faciliter les négociations collectives entre travailleurs et employeurs dans l'ensemble de l'économie/du pays, y compris pour les travailleurs migrants et les employeurs migrants.

Respecter pleinement les droits des syndicats et des travailleurs - y compris les travailleurs migrants - de participer à des manifestations pacifiques, telles que les piquets de grève, les manifestations et les grèves décidées par les membres.

Prévenir et décourager toute intimidation ou répression officielle ou officieuse des syndicats et de l'activité syndicale des travailleurs par toutes les autorités.

- Veiller à ce que l'application des lois sur l'immigration évite strictement de servir ou d'être utilisée comme moyen d'intimidation ou d'expulsion des organisateurs de travailleurs migrants et des membres de syndicats, quel que soit leur statut d'immigration.
- Renforcer les mécanismes nationaux de dialogue social et veiller à ce que la migration, le traitement des travailleurs migrants - et des entrepreneurs - et la protection de leurs droits soient un point permanent et régulier de l'ordre du jour des réunions tripartites et des comités sociaux.

  le dialogue avec les partenaires et les programmes de coopération.

Encadré 4.5 : L'agenda complet pour la politique et l'action sur la liberté d'association : Rapporteur spécial des Nations unies sur les droits de l'homme des migrants

Recommandations du rapporteur spécial, fondées sur des recherches et des consultations approfondies à l'échelle mondiale :

Reconnaître dans la législation nationale le droit des migrants à la liberté d'association et les encourager à s'organiser, quel que soit leur statut migratoire ;

- Établir des lois, des politiques et des pratiques qui favorisent l'affiliation syndicale des migrants ;
- Étendre la protection du travail dans les lois nationales aux travailleurs migrants, y compris les travailleurs domestiques, afin de garantir une protection égale en vertu de la loi. Les travailleurs migrants devraient bénéficier d'un traitement non moins

  que celle applicable aux nationaux, y compris en ce qui concerne la liberté d'association ;
- Prendre des mesures positives, y compris des actions positives, pour veiller à ce que les migrants présentant des vulnérabilités spécifiques soient en mesure d'exercer effectivement leur droit à la liberté d'association ;
- Assurer la cohérence des politiques en procédant à un examen de toutes les politiques nationales pertinentes pour le droit à la liberté d'association des migrants et en révisant celles qui pourraient avoir une incidence négative sur le droit à la liberté d'association des migrants, en particulier en ce qui concerne le droit à la liberté d'association.

l'exercice de ce droit par les migrants ;

- Garantir l'accès à une protection juridique et à des voies de recours efficaces, judiciaires ou autres, pour remédier à toute violation du droit des migrants à la liberté d'association, quelle que soit leur origine. le statut migratoire ;
- inscrire dans la loi le droit des travailleurs migrants, y compris ceux sans papiers, qui sont victimes de représailles en raison de leur organisation collective, de rester dans le pays de destination pendant qu'ils règlent leur différend, et appliquer des sanctions sévères aux employeurs qui exercent des représailles à l'encontre des travailleurs migrants qui s'organisent ;
- Répondre aux menaces, intimidations, harcèlements et recours à la violence par des acteurs publics ou privés en guise de représailles contre les migrants qui exercent leur droit à la liberté d'expression et d'association association ;
- Fournir des informations accessibles aux migrants, y compris dans les pays d'origine avant leur départ, sur leur droit à la liberté d'association, et fournir des services d'assistance aux migrants. les migrants vulnérables, notamment les femmes migrantes et les travailleurs domestiques migrants, afin qu'ils puissent mieux comprendre leur droit à la liberté d'association et s'orienter plus efficacement dans les processus et procédures pertinents ;
- Renforcer l'espace civil et créer un environnement favorable pour les organisations de la société civile, y compris celles qui travaillent sur les questions de migration et de droits des migrants. Bien que la formation d'un Si l'enregistrement d'une association dotée de la personnalité juridique peut nécessiter certaines formalités, les règles relatives aux associations devraient faciliter l'enregistrement, le travail et le financement des organisations de la société civile, le processus devant être simple, pratique et exempt de restrictions et d'interférences indues de la part de l'État. Les procédures d'enregistrement devraient également être accessibles aux migrants, y compris ceux en situation irrégulière ;
- Fournir des informations accessibles aux migrants sur les associations de migrants et les organisations de la société civile existantes qui peuvent leur fournir des conseils ou de l'aide ;
- Veiller à ce que les lois de justice pénale ne soient pas utilisées abusivement pour punir les actes humanitaires liés aux migrations ou pour harceler les organisations de la société civile qui travaillent avec les migrants ;
- Garantir que les agents de l'administration et des forces de l'ordre reçoivent une formation adéquate en ce qui concerne le respect du droit des migrants, y compris ceux qui sont en situation irrégulière, à la liberté d'expression et d'association, ainsi qu'à la liberté d'association L'association a été créée pour répondre aux besoins spécifiques de protection de ces personnes ;
  - Veiller à ce que les visas ou les permis de séjour des migrants ne soient pas liés à des employeurs individuels et à ce que l'autorisation d'un migrant de rester dans le pays de destination ne soit pas liée à son statut de travailleur indépendant.

La bonne volonté de l'employeur est un moyen de sauvegarder le droit des travailleurs migrants à la liberté d'association ;

- Veiller à ce que les visas ou permis de travail des migrants soient délivrés sans restrictions effectives du droit des travailleurs migrants à la liberté d'association, y compris le droit de former des syndicats et d'y adhérer ;

Veiller à ce que toute la législation relative au trafic illicite et à la traite des êtres humains prévoie des exemptions humanitaires applicables aux personnes et aux organisations qui fournissent une assistance humanitaire ou de l'aide aux migrants sans intention criminelle ;

- Limiter la détention des immigrants à la période la plus courte possible lorsqu'il y est recouru à titre de mesure exceptionnelle, tout en veillant à ce que les migrants placés en détention puissent bénéficier d'un accès ouvert et confidentiel à l'information et à la formation, ainsi qu'à l'éducation. l'accès aux visiteurs et aux appels téléphoniques et que des espaces privés suffisants soient disponibles dans les lieux de détention.

Source : HCDH (2020) : HCDH (2020). Droit à la liberté d'association des migrants et de leurs défenseurs. Rapport du rapporteur spécial des Nations unies sur les droits de l'homme des migrants, Genève.

4.4.5 Exemples de bonnes lois et pratiques en Afrique australe

Ratification par tous les pays membres de la SADC des conventions fondamentales de l'OIT C-87 et C-98 sur la liberté d'association et le droit à la négociation collective.

Des fédérations syndicales nationales et des organisations d'employeurs fortes dans la plupart des pays membres de la SADC, notamment au Botswana, à Maurice, en Namibie, en Afrique du Sud, en Zambie et au Zimbabwe.

- Engagement des fédérations syndicales nationales, des syndicats sectoriels nationaux et de nombreux syndicats locaux auprès des travailleurs migrants et sur les questions de migration, notamment l'organisation et l'inclusion des travailleurs migrants dans les effectifs syndicaux,
  services et autres activités.

- Les partenaires sociaux et le dialogue tripartite sur les questions de migration, y compris la protection de tous les travailleurs migrants et le respect de la liberté d'association et des droits de négociation collective dans la plupart des pays de la SADC (à l'exception de quelques pays de l'Afrique de l'Ouest).
  exceptions flagrantes).

Des fédérations régionales dynamiques de syndicats de travailleurs et d'employeurs, activement engagées dans la migration, y compris dans le dialogue social concernant les questions de migration

- L'engagement exemplaire du Conseil de coordination des syndicats d'Afrique australe (Southern Africa Trade Union Coordinating Council -SATUCC) sur les questions de migration, y compris la promotion de la liberté d'association et des droits à la négociation collective pour les travailleurs migrants en Afrique australe, a permis d'améliorer les conditions de travail des travailleurs migrants.
  Les pays de la SADC, en coopération avec les organisations syndicales nationales.

Encadré 4.6 : Le Conseil de coordination des syndicats d'Afrique australe (SATUCC)

Le SATUCC est l'organisation syndicale régionale qui représente toutes les grandes fédérations syndicales de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC). Créé en 1983 pour renforcer la solidarité entre les syndicats et faire entendre la voix des travailleurs au niveau régional, le SATUCC compte 22 affiliés, soit 5 millions de travailleurs et de travailleuses dans 14 des 16 États membres de la SADC. Son objectif global est d'unir les travailleurs, les pauvres et les sans-voix dans la lutte pour la libération de l'Afrique australe.
de l'exploitation, de l'injustice et de l'oppression en offrant une plateforme dynamique, inclusive et durable pour influencer la politique régionale en faveur des travailleurs et des pauvres.

Ses objectifs comprennent l'élaboration de préoccupations spécifiques concernant les travailleurs migrants :

- Promouvoir et soutenir activement la cause des secteurs vulnérables en Afrique australe - les femmes, migrants, personnes âgées, enfants, chômeurs, travailleurs de l'économie informelle, etc.
- Participer au processus de développement en mettant l'accent sur le développement rural et l'aide aux travailleurs migrants.

Source : Site Internet de SATUCC : page "About Us" à l'adresse suivante : https://satucc.org/about-us/

4.5 LA PROTECTION DES TRAVAILLEUSES MIGRANTES, NOTAMMENT CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT[60]

4.5.1. Vue d'ensemble et définition des défis

Près de la moitié des migrants internationaux sont aujourd'hui des femmes et des jeunes filles, 48 % dans le monde en 2020[61] et 47 % en Afrique australe. Presque toutes les femmes migrantes en Afrique australe correspondent à la définition d'un travailleur migrant de la Convention internationale de 1990 (voir encadré 1.1). Plusieurs centaines de milliers de femmes sont des travailleuses commerciales internationales qui font du "commerce circulaire" dans la région de la SADC, mais qui ne changent pas de pays de résidence, donc des travailleuses migrantes par définition, mais qui ne sont pas comptabilisées comme des migrantes internationales dans les données des Nations unies sur le stock de migrants internationaux.

En tant que migrantes et travailleuses mobiles, les femmes contribuent au développement économique et social de leurs pays d'origine et de destination, ainsi qu'au bien-être et à la subsistance de leurs familles et de leurs communautés. Cependant, elles sont également confrontées à des risques, des défis et des besoins spécifiques et différents de ceux de leurs homologues masculins, ce qui peut les empêcher de participer pleinement et sur un pied d'égalité à la vie sociale, politique et économique et accroître les risques d'exploitation, de harcèlement, de violence et d'abus.

Les femmes migrantes sont demandées, mais souvent principalement pour des emplois considérés comme des "travaux de femmes", et généralement dans des secteurs non réglementés, tels que l'agriculture, le travail domestique, la santé et les soins aux personnes âgées, et les services. Ces emplois sont généralement mal rémunérés, souvent "informels", et n'offrent que peu, voire pas du tout, d'avantages et de protections en matière d'emploi. Les mauvais résultats en matière d'emploi ont des répercussions sociales et économiques considérables sur la famille, les ménages et les communautés locales dans les pays d'origine.

Comme l'a observé le SATUCC (2022) : "Étant donné que près de la moitié des travailleurs migrants dans la région de la SADC sont des femmes, les politiques de migration de main-d'œuvre devraient être sensibles au genre et fondées sur des données probantes. Il est donc impératif d'adopter des approches législatives, politiques et pratiques sensibles au genre dans tous les aspects de la vie et de la gouvernance concernant les femmes migrantes.

Le cadre normatif international reconnaît toutes les femmes et les filles comme des titulaires de droits et des acteurs dotés d'un pouvoir propre. L'approche du genre et de la migration en termes de défense et de réalisation des droits, d'égalité de traitement, d'opportunités et de résultats, et de participation à toutes les questions et décisions concernant les femmes migrantes sont des bases fondamentales pour le droit, la politique et la pratique.

60. Ce module s'inspire d'un chapitre du Manuel sur les villes accueillant des migrants et des réfugiés : Droits, Inclusion, Intégration, Durabilité. UNESCO-ECCAR-GMPA (à paraître) préparé par Patrick Taran et Olga Kadysheva, et dont la première version et les modifications ont été effectuées par Chandima Arambepola.
61. International Migration Highlights 2020, Département des affaires sociales des Nations unies (DESA).

4.5.2 Cadre normatif

L'encadré 4.7 énumère les principaux instruments internationaux et régionaux et les cadres politiques mondiaux.

Encadré 4.7 : Principaux instruments internationaux et régionaux et cadres politiques mondiaux

Principaux instruments internationaux sur le genre présentant un intérêt particulier pour les femmes migrantes et réfugiées

- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), 1979
- Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990
- IT C100 - Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, 1951 (n° 100).
- IT C189 - Convention sur les travailleurs domestiques, 2011 (n° 189)
- IT C190 - Convention sur la violence et le harcèlement, 2019 (n° 190) et R206 - Recommandation sur la violence et le harcèlement, 2019 (n° 206).

Instruments africains

- Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique ("Protocole de Maputo"), 2003
- Charte des droits sociaux fondamentaux dans la SADC (2003)

Principaux cadres politiques internationaux

- Déclaration et programme d'action de Pékin, quatrième conférence mondiale sur les femmes, 1995
- L'Agenda 2030 pour le développement durable, 2015
- Pacte mondial pour des migrations sûres, régulières et ordonnées, 2018.

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) de 1979 est l'élaboration complète des droits humains universels applicables à toutes les femmes et le programme visant à garantir la jouissance de ces droits par toutes les femmes. L'article 2 souligne que les États parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes et conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes. La convention a été ratifiée par tous les États membres de la SADC.

La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990, fournit une définition complète des droits économiques, sociaux, culturels et civils - y compris les droits du travail - de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, sans discrimination entre les femmes et les hommes.

L'Observation générale n° 1 (2011) du Comité des droits des travailleurs migrants, organe de suivi des traités, traite de l'application de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille pour garantir la protection et un travail décent aux travailleurs domestiques migrants.

Convention C100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100), qui exige l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. La rémunération est définie au sens large et comprend le salaire ordinaire, de base ou minimum, ainsi que tous les autres émoluments payables directement ou indirectement, en espèces ou en nature, en raison de l'emploi du travailleur.

La convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleurs domestiques, 2011, affirme que les ressortissants et les non-ressortissants sont traités de la même manière. Les droits des travailleurs domestiques migrants sont abordés à l'article 8, tandis que l'article 6 sur les conditions de vie décentes, y compris pour les travailleurs hébergés, l'article 9 sur le droit de décider de résider ou non chez l'employeur et l'article 11 sur la rémunération, entre autres, offrent des protections qui s'étendent aux travailleurs domestiques migrants.

La convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'OIT est le premier traité international à reconnaître le droit de chacun à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le sexe. Elle exige la mise en place des lois et des mesures politiques nécessaires pour prévenir et traiter la violence et le harcèlement dans l'emploi et sur tous les lieux de travail.

La recommandation n° 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019, accompagne le document C-190 et détaille les mesures et politiques spécifiques visant à mettre fin et à prévenir la violence et le harcèlement dans l'emploi et sur les lieux de travail. Comme l'a noté le Secrétaire général de l'ONU, "la recommandation demande aux membres de prendre des mesures législatives ou autres pour protéger tous les travailleurs migrants, en particulier les travailleuses migrantes, quel que soit leur statut migratoire, dans les pays d'origine, de transit et de destination, contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail". [62]

Le rapport du Secrétaire général des Nations unies intitulé Violence against women migrant workers (2019) indique en outre que "l'opinio juris et la pratique des États suggèrent que l'interdiction de la violence à l'égard des femmes fondée sur le sexe est devenue un principe de droit international coutumier".

Le protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme en Afrique, "l'un des instruments les plus complets et les plus progressistes au monde en matière de droits de la femme", prévoit le programme le plus large de droits et d'obligations des États à faire respecter ces droits pour toutes les femmes en Afrique. Aujourd'hui ratifié par la quasi-totalité des États membres de l'UA (et de la SADC).

Charte des droits sociaux fondamentaux dans la SADC (2003) L'article 6 précise que les États membres doivent créer un environnement qui encourage "l'équité entre les sexes, l'égalité de traitement et l'égalité des chances pour les hommes et les femmes...".

La déclaration et la plate-forme d'action de Pékin pour l'égalité, le développement et la paix, adoptées lors de la quatrième conférence mondiale sur les femmes en 1995, contiennent des engagements historiques en faveur des droits et de l'émancipation des femmes, de l'égalité entre les sexes et de la mise en œuvre de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). Ces engagements comprenaient des références spécifiques aux femmes migrantes et restent essentiels pour atteindre l'égalité, la durabilité, le développement et la paix.

Agenda 2020 pour le développement durable : Objectif 5. Pour parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation de toutes les femmes et filles, il précise comment les pays peuvent œuvrer à l'élimination de toutes les formes de discrimination, de la violence qu'elles subissent dans la sphère publique et privée, ainsi que des pratiques préjudiciables. Il est important de noter que le point 5.4 vise à "reconnaître et valoriser les soins non rémunérés et le travail domestique en fournissant des services publics, des infrastructures et des politiques de protection sociale et en encourageant le partage des responsabilités au sein du ménage et de la famille, selon les besoins du pays" et le point 5.5 à "assurer la participation pleine et effective des femmes et leur donner des chances égales d'accéder aux postes de responsabilité à tous les niveaux de la prise de décision dans la vie politique, économique et publique".

Le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières a notamment pour objectif d'"élaborer des politiques migratoires tenant compte des sexospécificités afin de répondre aux besoins particuliers et aux vulnérabilités des femmes, des filles et des garçons migrants, ce qui peut inclure une assistance, des soins de santé, des services psychologiques et autres services de conseil, ainsi que l'accès à la justice et à des voies de recours effectives, en particulier dans les cas de violence, d'abus et d'exploitation sexuels et sexistes" et de "responsabiliser les femmes migrantes en éliminant les restrictions discriminatoires fondées sur le sexe en matière d'emploi formel, en garantissant le droit à la liberté d'association et en facilitant l'accès aux services de base pertinents, en tant que mesures visant à promouvoir leur leadership et à garantir leur participation pleine, libre et égale à la société et à l'économie".

62. Violence à l'encontre des travailleuses migrantes : Rapport du Secrétaire général Doc. A/74/235 : page 18-19. https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2F74%2F235

4.5.3. Défis spécifiques pour les femmes et les filles migrantes et réfugiées dans la SADC

La recommandation générale (n° 26) sur les travailleuses migrantes (2008) du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes souligne que la migration n'est pas neutre du point de vue du genre et que les femmes sont confrontées à des risques et des défis particuliers dans de nombreux domaines : discrimination dans l'emploi et déni des droits au travail ; harcèlement et violence sexuelle, domestique et fondée sur le genre ; risques sanitaires et inégalité d'accès aux soins de santé ; maternité et respect des droits en matière de santé sexuelle et génésique, maintien du meilleur état de santé mentale possible ; et marginalisation et exclusion sociales. L'accès aux services, aux procédures administratives et à la justice est souvent très sexué. Ces risques et défis sont exacerbés pour les femmes et les filles migrantes en situation irrégulière ou sans papiers.

Discrimination dans l'emploi. Les travailleuses migrantes sont confrontées à de multiples formes de discrimination. Elles sont confrontées à des risques supplémentaires par rapport aux hommes en raison d'un environnement qui ne tient pas compte de leur sexe, qui ne leur permet pas de se déplacer et qui leur donne peu d'accès à des informations pertinentes sur leurs droits. Les notions sexistes de travail approprié pour les femmes se traduisent par des opportunités d'emploi qui reflètent les fonctions familiales et de service attribuées aux femmes ou qui se situent dans le secteur informel. (CEDAW GR 26, paragraphe 13). Elles peuvent également percevoir des salaires inférieurs à ceux des hommes, ou être confrontées au non-paiement des salaires, à des paiements retardés jusqu'au départ, ou au transfert des salaires sur des comptes qui leur sont inaccessibles. Lorsqu'elles sont lourdement endettées par les frais de recrutement, les travailleuses migrantes peuvent ne pas être en mesure de quitter des situations abusives car elles n'ont pas d'autre moyen de rembourser ces dettes. (GR 26, paragraphe 15)

Harcèlement et violence sexuelle, domestique et sexiste. Les travailleuses migrantes sont plus vulnérables aux abus sexuels, au harcèlement sexuel et à la violence physique, en particulier dans les secteurs où les femmes sont majoritaires. Les employées de maison sont particulièrement vulnérables aux agressions physiques et sexuelles, à la privation de nourriture et de sommeil et à la cruauté de leurs employeurs. Le harcèlement sexuel des travailleuses migrantes dans d'autres environnements de travail, comme dans les fermes ou dans le secteur industriel, est un problème mondial. Les travailleuses migrantes qui émigrent en tant qu'épouses de travailleurs migrants masculins ou avec des membres de leur famille courent un risque supplémentaire de violence domestique de la part de leur conjoint ou de leurs proches si elles sont issues d'une culture qui valorise le rôle de soumission des femmes dans la famille (GR 26, paragraphe 20). (GR 26, paragraphe 20). Le harcèlement et la violence fondée sur le genre sont des risques constants pour les femmes en général - au travail, dans la communauté, dans la rue et même à la maison. Ces risques de harcèlement et de violence sont accentués pour les femmes migrantes et les femmes de couleur. Le harcèlement et la violence affectent inévitablement le moral et la santé mentale des femmes, tout en décourageant et en intimidant leur participation.

L'inégalité en matière de santé et l'accès à celle-ci. Les femmes ayant des besoins de santé différents de ceux des hommes, cet aspect requiert une attention particulière, notamment l'accès aux services de santé sexuelle et génésique. Elles peuvent également souffrir d'un manque de dispositions pour leur sécurité au travail, ou de dispositions pour des déplacements sûrs entre le lieu de travail et leur lieu d'hébergement (GR 26, paragraphe 17).

La marginalisation et l'exclusion sociales. Les femmes migrantes ne peuvent accéder qu'à des logements marginaux et insalubres dans des quartiers "pauvres" en raison de leur manque de moyens économiques. Cela peut exacerber les problèmes d'accès aux services de santé et d'éducation, ainsi que les préoccupations concernant la sécurité publique et les transports.

Protection policière, services d'urgence et accès à la justice. L'absence d'interprétation entre la langue des migrants et la langue locale rend souvent difficile l'accès à une intervention efficace de la police et des services médicaux d'urgence en cas d'accident ou d'incident violent, notamment en cas de violence liée au sexe ou de violence domestique. Il est tout aussi important que le personnel de la police et des services d'urgence, ainsi que les responsables administratifs des services sociaux, de l'assistance juridique, des soins de santé, de l'inscription à l'école, etc. soient sensibles à la culture et à l'égalité des sexes.

Afrique australe : les travailleuses migrantes dans le commerce transfrontalier. Selon UN Women Facts and Figures[63] , les sources officielles ont rapporté une valeur moyenne du commerce transfrontalier informel dans la région de la SADC de 17,6 milliards de dollars par an, ce commerce informel représentant 30 à 40 % du commerce total au sein de la SADC. Soixante-dix pour cent des commerçants transfrontaliers informels sont des femmes. Cependant, elles restent largement invisibles et continuent de subir des violences, des harcèlements, etc. Elles sont également confrontées à un manque d'accès aux facilités de crédit, aux services de transport, à l'information sur les règles et protocoles commerciaux, aux services de garde d'enfants sur les marchés transfrontaliers/régionaux, etc.

Participation : Organisation des femmes migrantes. Le gouvernement et les autres acteurs devraient encourager et soutenir de manière appropriée l'auto-organisation et l'organisation communautaire des femmes migrantes. De même, il est essentiel que les syndicats, la société civile et les organisations communautaires accueillent et incluent les femmes migrantes. L'organisation des femmes migrantes/réfugiées est un moyen essentiel de défendre leurs droits, de plaider en faveur de l'inclusion et de l'égalité de traitement, d'aborder les problèmes locaux et ceux des migrants, de permettre l'autonomisation des femmes migrantes et d'obtenir la participation à la législation, aux politiques et aux pratiques concernant leur vie et leur communauté.[64]

63. Libérer le potentiel des femmes commerçantes informelles transfrontalières pour transformer le commerce intra-africain. UNWOMEN. https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Media/Publications/en/factsheetafricanwomentradersen.pdf
64. Voir l'article de l'UNU : Comment les femmes migrantes dirigent localement en France, en Espagne et ailleurs

4.5.4 Exemples de lois, de politiques et de pratiques sur le genre et les travailleuses migrantes

Afrique du Sud

La Charte sociale du COMESA, adoptée en 2014, définit les normes minimales de travail que doivent respecter les États membres, dont sept membres de la SADC, fournissant ainsi un cadre général applicable au moins dans une partie de la région de la SADC, et un modèle pour les autres. Parmi ces normes de travail figurent des conditions de travail et de vie équitables, la spécification de normes minimales en matière de jours de repos, de congés et de normes de santé et de sécurité, la stipulation de conditions d 'emploi dans la législation nationale pour tous les travailleurs et la possibilité de conclure des conventions collectives. L'accent mis sur tous les travailleurs peut être interprété comme incluant aussi bien les femmes que les hommes travailleurs migrants, indépendamment de leur statut migratoire et de la formalité ou non de leur emploi.

L'Afrique du Sud, par le biais de sa législation (et de sa ratification de la convention 189 de l'OIT), a fixé des salaires minimums, des durées maximales de travail et d'heures supplémentaires, des droits à congés et des jours de repos quotidiens et hebdomadaires pour les travailleurs domestiques. Toutefois, le manque de spécificité de la législation concernant l'applicabilité aux travailleurs domestiques migrants en situation irrégulière constitue une lacune.

Autres régions

2017 Accord général dans le domaine de la main-d'œuvre entre le gouvernement du Royaume hachémite de Jordanie et le gouvernement du Népal : Il s'agit de l'un des rares accords à mettre l'accent sur l'égalité entre les hommes et les femmes. L'un des objectifs est de : "Créer une compréhension mutuelle entre les deux gouvernements pour protéger les droits de tous les travailleurs, en accordant une attention particulière aux vulnérabilités spécifiques des travailleuses migrantes" (article 1c). L'article 15 sur la protection des travailleuses constitue une autre caractéristique unique. Cet article prévoit : la prise en compte des vulnérabilités spécifiques des travailleuses et leur protection ; l'interdiction des conditions de travail forcé, la détention illégale de passeports, la restriction des déplacements et de la communication avec leur famille et l'ambassade/consulat ; la mise en place de mécanismes de justice ; une intimité appropriée pour les travailleuses, y compris une chambre séparée ; et la fourniture de tous les soins médicaux nécessaires par l'employeur.

Barcelone, Espagne. L'Association des femmes sub-sahariennes immigrées (ADIS) est un point de rencontre et de mobilisation pour les femmes africaines immigrées à Barcelone afin de leur permettre de participer aux affaires de la ville et de leur propre communauté et de travailler sur les questions de droits, y compris l'amélioration de la santé des femmes immigrées. ADIS est un exemple de femmes immigrées et migrantes qui s'organisent autour des aspects sexospécifiques de leur vie et de leur participation sociale. [65]

Esch-sur-Alzette, au Luxembourg, a établi un plan d'action municipal pour l'égalité des femmes et des hommes 2012-2016 et a élargi les mesures visant à promouvoir l'égalité des sexes, y compris pour les migrants et les réfugiés, l'égalité des filles et des garçons, l'égalité dans les sports, l'égalité professionnelle, la pédagogie du genre, la lutte contre les stéréotypes, et d'autres encore. La suite a été l'inclusion des considérations d'égalité de genre dans le Plan Communal d'Intégration (Plan Municipal d'Intégration) 2017.
-2020. [66] L'égalité des chances entre les hommes et les femmes, l'intégration et la non-discrimination sont des politiques transversales et des responsabilités partagées : le bureau de l'égalité des chances coordonne ces politiques et les liens entre les engagements politiques, les fonctionnaires et l'administration municipale.[67]

Lausanne, en Suisse, s'est attaquée au harcèlement sur le lieu de travail en distribuant un kit sur le harcèlement sexuel au travail à toutes les entreprises de la ville. Elle a mis en œuvre une stratégie de lutte contre le harcèlement de rue, en tenant compte du fait que les migrants sont souvent la cible de harcèlement - et dans certains cas les auteurs.[68] La ville dispose d'un service confidentiel de signalement et de conseil en ligne pour les victimes et les témoins de harcèlement de rue.

65. Extrait vidéo de la présentation du fondateur d'ADIS, Bombo Ndir : https://vimeo.com/109793366
66. Plan communal d'intégration d'Esch-sur-Alzette 2017-2020 :
https://administration.esch.lu/wp-content/uploads/sites/2/2018/11/Plan-Communal-Int%C3%A9gration-1.pdf
67. Page web sur l'égalité des chances : https://administration.esch.lu/egalite-des-chances/ Page web sur la stratégie de la ville pour lutter contre le harcèlement de rue : www.lausanne.ch/harcelement

4.5.5 Principales réponses politiques et pratiques

- Au niveau national, déterminer comment les traités internationaux applicables aux femmes migrantes peuvent être intégrés dans la législation nationale. Le cas échéant, assurer la ratification et la transposition dans la législation nationale,
  Les conventions clés énumérées ci-dessus fournissent le cadre nécessaire au respect, à la protection et à la réalisation des droits et de l'intégration des femmes migrantes.

Engager des discussions tripartites pour examiner comment les droits et l'égalité des femmes et des filles migrantes peuvent être intégrés et mis en œuvre dans les politiques et les pratiques de toutes les unités gouvernementales et des gouvernements locaux.
Il est essentiel de revoir les rôles et les responsabilités des employeurs/entreprises et des syndicats pour concrétiser ces engagements.

- Appliquer les normes internationales du travail. Veiller à ce que les normes du travail relatives aux conditions de travail, à la sécurité et à la santé au travail, ainsi qu'à l'inspection du travail, soient appliquées à l'échelle nationale, en tenant compte des spécificités et des spécificités de chaque sexe.
  des mesures concernant les femmes migrantes et prévoir une inspection du travail adéquate sur les lieux de travail et dans les secteurs où les femmes migrantes sont employées.

- Établir/renforcer une approche pangouvernementale en coopération avec les partenaires sociaux et la société civile, ce qui implique une planification globale, la désignation des rôles, des responsabilités et des actions parmi les acteurs, et la planification et la mise en œuvre opérationnelles pluriannuelles.

- Au niveau national, évaluer les lacunes dans la prestation de services pour des soins et des services de santé accessibles, appropriés et de qualité pour toutes les femmes et les filles migrantes. Il s'agit notamment d'examiner l'accès aux soins préventifs et curatifs.
  Les femmes et les jeunes filles migrantes et réfugiées doivent bénéficier de soins de santé primaires, ainsi que de soins liés à la grossesse et à l'accouchement, et de soins de santé sexuelle et génésique. Accorder une attention particulière à l'évaluation des besoins et à la fourniture de soins et de soutien aux femmes et aux filles migrantes et réfugiées qui courent un risque particulier : notamment les victimes de violence domestique et de harcèlement et de violence fondés sur le sexe.

- Assurer l'égalité et l'intégralité de l'accès, de la participation et de la transférabilité de la sécurité sociale (voir le module 4.9 sur la protection sociale).

- Veiller à ce que les services de police, les services d'urgence, l'application de la loi et l'accès à la justice pour les femmes migrantes soient adaptés, en prévoyant des services d'interprétation et de traduction dans une langue que les femmes migrantes peuvent comprendre ;
  la sensibilité au genre et à la culture, y compris un comportement respectueux ; des réponses appropriées avec le personnel approprié dans les cas de violence domestique et l'interdiction de la détention des femmes et des filles migrantes qui ont subi des violences sexuelles ou fondées sur le genre, qui ont des nourrissons ou des enfants en bas âge, et/ou qui sont enceintes et la mise en place d'une barrière entre l'accès des femmes aux services, à la protection et à la justice et l'application des lois sur l'immigration.

- Inclusion, intégration et participation. Faciliter l'auto-organisation et la participation active des femmes migrantes dans les organisations communautaires et de la société civile, ainsi que dans les syndicats ou les associations professionnelles.
  comme dans la formulation, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques.

- Collecter des données quantitatives et qualitatives sur les migrants, ventilées par sexe, qui serviront de base à des interventions politiques et programmatiques éclairées.

- Veiller à ce que tous les instruments bilatéraux de migration de main-d'œuvre, en particulier les accords relatifs aux travailleurs domestiques, soient évalués en fonction de leur sensibilité au genre, et qu'ils fassent l'objet d'un contrôle et d'un suivi efficaces. Il devrait y avoir des
  la représentation dans les comités mixtes et les organes de suivi des BLMI.

4.6 ACCÈS À LA JUSTICE POUR LES TRAVAILLEURS MIGRANTS[69]

4.6.1. Vue d'ensemble et définition de l'accès à la justice pour les travailleurs migrants

L'accès à la justice est défini comme la capacité des personnes à demander et à obtenir un recours par le biais d'institutions judiciaires formelles ou informelles pour des griefs en conformité avec les normes en matière de droits de l'homme. Cela comprend le droit d'être reconnu par la loi et d'être traité équitablement dans le cadre d'audiences prud'homales, civiles et administratives et/ou de bénéficier d'un procès équitable dans le cadre de procédures judiciaires, y compris l'égalité d'accès aux tribunaux et l'égalité devant la loi. Pour les travailleurs migrants, l'accès à la justice est important car il leur permet de faire valoir leurs griefs par l'intermédiaire des institutions dont ils font partie - notamment les syndicats et les lieux de travail - ainsi que des mécanismes administratifs et judiciaires. Toutefois, ils ont besoin d'être guidés, soutenus et défendus, car ils peuvent être moins familiers des mécanismes de réclamation, ne pas parler couramment la ou les langues officielles locales, et peuvent souvent être intimidés par divers facteurs, notamment les menaces de licenciement et/ou de violence, ainsi que l'expulsion potentielle, en particulier si leur permis d'immigration est lié à leur employeur/emploi ou s'ils sont en situation d'immigration irrégulière.

De nombreux pays disposent d'un corpus distinct de droit du travail, de règles juridiques régissant les relations entre les travailleurs, les employeurs, les syndicats, les associations d'employeurs et l'État. Les mécanismes de contrôle et d'application du droit du travail, qu'il s'agisse de mécanismes formels ou de procédures de médiation, d'arbitrage et/ou de règlement des litiges, y compris les griefs non résolus sur le lieu de travail, les violations signalées par l'inspection du travail ou les revendications syndicales, peuvent également être spécifiques à chaque pays.

Le rapporteur spécial des Nations unies sur les droits de l'homme des migrants :

> L'accès effectif à la justice signifie que toute personne, sans discrimination, a le droit d'accéder au système prévu pour la résolution des conflits et le rétablissement des droits. L'accès à la justice joue un double rôle, en tant que droit fondamental inhérent à toute personne et en tant que principe établissant des obligations pour les États, notamment celle de veiller à ce que toute personne puisse s'adresser aux tribunaux pour demander la protection de ses droits. En vertu du droit international des droits de l'homme, les États ont l'obligation de garantir les droits de l'homme de tous les individus relevant de leur juridiction, indépendamment de leur nationalité ou de leur statut migratoire, y compris le droit d'accès à la justice et à une procédure régulière... Les droits et les éléments clés qui constituent un accès effectif à la justice comprennent notamment le droit à l'assistance juridique et à la représentation, le droit à l'information et le droit à la liberté d'opinion et d'expression.
> un interprète, le droit à l'assistance consulaire, l'autorité compétente à laquelle l'accès est fourni, ainsi que les voies de recours et de réparation. Ces garanties d'une procédure régulière sont applicables à tous les migrants.

Nations unies, 2018, p.3

69. Ce module s'inspire d'un chapitre du Manuel sur les villes accueillant les migrants et les réfugiés : Rights, Inclusion, Integration, Sustainability, UNESCO-ECCAR-GMPA (à paraître) préparé par Patrick A. Taran avec des contributions et des éditions de Chandima Arambepola.

Garantir l'accès des travailleurs migrants à la justice implique deux processus. Premièrement, il faut leur permettre d'accéder aux mécanismes, processus et institutions judiciaires, civils, administratifs et du travail. Deuxièmement, il faut faciliter la sensibilisation aux services disponibles et à la manière d'y accéder de manière appropriée, par exemple dans une langue que les migrants comprennent. Les syndicats et les organisations d'employeurs ont une responsabilité particulière dans l'accès à la justice pour les travailleurs migrants. Tandis que les syndicats promeuvent et défendent les droits des travailleurs migrants, les organisations d'employeurs devraient aider les employeurs membres à mettre en place des mécanismes et des procédures adéquats et accessibles pour déposer des griefs et statuer équitablement, conformément au droit du travail et aux autres lois applicables.

Les voies non judiciaires et les acteurs non gouvernementaux qui apportent secours, compensation et protection sont également importants. Les mécanismes de justice informelle comprennent les mécanismes alternatifs de résolution des conflits ainsi que la médiation par un tiers neutre et ne sont pas nécessairement fondés sur le droit statutaire. Il s'agit par exemple des mécanismes de règlement des griefs sur le lieu de travail et dans les entreprises, ainsi que des mécanismes similaires mis en place par les organisations internationales. Toutefois, ils ne doivent pas être considérés comme une alternative aux mécanismes légaux et juridiques formels.

4.6.2 Accès à la justice : Cadre juridique

Les droits universels à la justice et à l'accès à la justice figurent dans tous les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme : L'article 8 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) de 1948 s'engage explicitement à protéger l'accès à la justice. L'article 2 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) fait référence au droit à un recours effectif pour tous les droits énoncés dans le Pacte pour tous les individus et l'article 14 appelle à l'équité procédurale dans la détermination de toute accusation pénale. Ce pacte énonce d'autres articles essentiels à l'accès à la justice, notamment l'interdiction de la torture, le droit à la liberté et à la sécurité, la privation de liberté, le principe "pas de peine sans loi" et l'égalité devant la loi.

L'article 18 de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille rappelle que les droits universels à l'égalité devant les tribunaux et les cours de justice et à "un procès équitable et public devant un tribunal compétent, indépendant et impartial établi par la loi" s'appliquent à tous les travailleurs migrants et aux membres de leur famille - en fait à tous les migrants.

Les Principes et directives des Nations Unies sur l'accès à l'assistance juridique dans les systèmes de justice pénale, le seul instrument des Nations Unies existant qui se concentre exclusivement sur le droit à l'assistance juridique, spécifient dans le principe 10 que "des mesures spéciales devraient être prises pour assurer un accès significatif à l'assistance juridique pour les femmes, les enfants et les groupes ayant des besoins particuliers, y compris, mais sans s'y limiter, [...] les apatrides, les demandeurs d'asile, les citoyens étrangers, les migrants et les travailleurs migrants, les réfugiés et les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays. Ces mesures devraient répondre aux besoins particuliers de ces groupes, y compris des mesures tenant compte du sexe et de l'âge".

"Le Pacte mondial des Nations unies pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (2018) engage les États à assurer l'accès à la justice aux paragraphes 15, 18 (b), 19 (d), 23 (c), 26 (c, h) et 29 (d), et en particulier au paragraphe 23 (g), il demande de veiller à ce que "les migrants aient accès à une assistance et à une représentation juridiques indépendantes publiques ou abordables dans les procédures judiciaires qui les concernent, y compris lors de toute audience judiciaire ou administrative connexe."

L'encadré 4.8 présente une liste des principaux instruments juridiques africains relatifs à l'accès à la justice, y compris pour les migrants.

Encadré 4.8 : Instruments juridiques africains contenant une définition des droits et des lignes directrices sur l'accès à la justice (en principe applicables aux migrants en Afrique)

Charte africaine des droits de l'homme et des peuples
Convention régissant les aspects propres aux problèmes des réfugiés en Afrique
Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant
Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme en Afrique
Charte de la jeunesse africaine

Accès à la justice au travail et dans l'emploi

Les travailleurs ont des droits qui sont établis dans les lois, les contrats de travail, les conventions collectives et les règles sur le lieu de travail, ainsi que dans les coutumes et les pratiques. En cas de griefs, qu'ils soient collectifs ou individuels, les procédures de règlement des griefs sur le lieu de travail constituent généralement la première ligne d'accès, afin d'obtenir des mesures correctives. Les griefs peuvent porter sur la violation des droits existants, le non-respect et la violation de conditions de travail et de traitement décents, les questions de sécurité et de santé, les salaires, le refus de temps de repos ou de congés, les brimades et le harcèlement, ainsi que d'autres questions. Dans de nombreux cas, les conditions de vie des travailleurs migrants sont également couvertes par des normes juridiques liées au travail ou à l'engagement de l'employeur, comme le logement, la nutrition et des loisirs adéquats.

Encadré 4.9 : Principes de base de l'enregistrement et des procédures de réclamation

La recommandation (n° 130) de l'OIT sur l'examen des réclamations, 1967, établit les principes généraux suivants :

- Tout travailleur devrait avoir le droit de présenter un grief sans subir aucun préjudice.
- Tout grief soumis devrait être examiné dans le cadre d'une procédure efficace ouverte à tous les travailleurs.

Ces principes découlent des droits les plus fondamentaux du travailleur en tant que membre de la société. Cependant, permettre aux travailleurs de s'assurer que leurs droits sont respectés - et que les griefs qui en découlent sont résolus efficacement - est également bénéfique pour les employeurs et l'économie.

Source : Traitement des griefs. Fiche d'information de l'OIT n° 5

4.6.3 Défis spécifiques pour les migrants en matière d'accès à la justice

- Tous les migrants ont le droit d'accéder au système judiciaire sur la base de l'égalité avec les autres résidents et sur la base des instruments juridiques internationaux et régionaux, comme nous l'avons vu plus haut. Veiller à ce que cela soit applicable en

  La réalité quotidienne est cependant une tâche majeure et complexe pour le gouvernement et les autres acteurs. Le manque de sensibilisation et de connaissances sur la manière et le lieu d'accès aux mécanismes de réclamation a été constaté chez les migrants peu qualifiés et sans papiers (Migrant Forum in Asia, n.d.). Les travailleuses migrantes ont en général un accès plus limité aux informations sur leurs droits et sont moins susceptibles que les travailleurs migrants de porter des affaires ou des plaintes devant les tribunaux ou des griefs liés au lieu de travail devant les mécanismes d'arbitrage des normes du travail.

- arrières linguistiques. Même si les migrants ont le droit d'avoir un interprète pendant les procédures judiciaires, le manque d'interprètes rend les choses plus difficiles.

- stacles administratifs intentionnels et non intentionnels : il s'agit notamment du manque de connaissances spécialisées et de formation des autorités, du manque d'assistance juridique accessible et d'autres formes d'aide juridique, du caractère excessif de l'accès à l'information, de l'absence d'accès à l'information, de l'absence d'accès à l'information et de l'absence d'accès à l'information.

  la durée et le coût des procédures judiciaires ; la bureaucratie inutile et complexe et le manque de coordination entre les services.

- Absence de ressources ou d'autres formes de soutien pour déposer des plaintes ou des réclamations, ou de représentation juridique lorsque les migrants sont mis en cause dans des procédures judiciaires ou administratives, notamment l'absence d'accès à des services juridiques gratuits.

  L'assistance juridique gratuite est un obstacle important à l'accès des migrants à la justice, notamment pour les femmes migrantes. Comme l'a souligné le rapporteur spécial des Nations unies, l'absence d'aide juridique gratuite est un obstacle important à l'accès des migrants à la justice, notamment pour les femmes migrantes. [70]

Méfiance à l'égard du système judiciaire et des forces de l'ordre. Il existe une méfiance générale à l'égard des représentants des forces de l'ordre par crainte de subir des violences, des actions punitives, etc. qui se traduisent par une sous-estimation de la valeur de la justice.

le signalement de ces violations.

Obstacles accrus pour les migrants en situation irrégulière et les victimes de la traite : Les travailleurs migrants qui ne sont pas reconnus par la loi en raison d'un statut d'immigration non autorisé, qu'il s'agisse de

Les personnes qui ont été expulsées pour cause de séjour prolongé, d'entrée irrégulière, d'emploi non autorisé ou pour d'autres raisons, peuvent se voir refuser le droit d'accéder aux procédures administratives et judiciaires. Le dépôt d'une plainte risque d'entraîner des procédures d'expulsion et le refus d'une aide juridique et d'un soutien.

- L'absence de pare-feu pour le partage des données personnelles et du statut d'immigration entre les mécanismes de la police et de la justice et les agences chargées de l'application des lois sur l'immigration. La Commission d'experts pour l'application des conventions de l'OIT

  La Commission européenne des droits de l'homme (CEACR) a appelé à la prudence dans toute coopération entre les autorités chargées de l'inspection du travail et les autorités chargées de l'immigration, afin d'éviter de détourner les ressources nécessaires à l'inspection des conditions de travail et de dissuader les travailleurs migrants de déposer des plaintes (OIT, 2016a).

- Manque de coordination et de soutien avec les consulats du pays d'origine : en cas d'arrestation, d'inculpation et de poursuites pénales, les autorités doivent informer le consulat du travailleur migrant.

  conformément aux obligations de représentation consulaire prévues par la Convention de Vienne sur les relations consulaires (1963)[71] . Ces procédures ne sont pas toujours respectées. De même, il peut y avoir un manque d'engagement, de soutien et de défense des intérêts des travailleurs migrants de la part des autorités consulaires, ce qui accroît la vulnérabilité de ces derniers.

70. Rapport du rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants, 2018, Assemblée générale des Nations unies.
71. Texte à l'adresse : https://legal.un.org/ilc/texts/instruments/english/conventions/9_2_1963.pdf

4.6.4 Exemples de lois, de politiques et de pratiques

Responsabiliser les employeurs de travailleurs domestiques - le cas de Singapour. La présence d'un grand nombre de travailleuses domestiques étrangères à Singapour a fait l'objet d'une grande attention. Si les droits des employées de maison ne sont pas entièrement protégés par les lois sur l'emploi ou l'immigration, le code pénal a été modifié en 1998 pour protéger ces employées contre les employeurs abusifs. Alors que le nombre de plaintes contre les employeurs déposées auprès des autorités civiles a diminué au fil des ans, le nombre de plaintes déposées devant les tribunaux a augmenté. Récemment, les tribunaux ont élargi leur compétence pour prendre en compte les abus psychologiques aussi bien que physiques, estimant que "la détresse psychologique liée aux abus peut être aussi grave et permanente que les dommages physiques". En l'absence d'une protection complète dans le cadre du droit du travail, le système de justice pénale peut créer des précédents pour soutenir les catégories de travailleurs à risque, tels que les travailleurs domestiques. Toutefois, pour accéder aux tribunaux, les travailleurs domestiques ont généralement besoin d'acteurs non étatiques qui les soutiennent et qui servent d'intermédiaires lorsque, comme c'est souvent le cas, les travailleurs maltraités craignent des représailles de la part de l'État et de l'employeur. [72]

Centres d'assistance aux travailleurs migrants en Thaïlande. Afin de renforcer l'accès des travailleurs migrants à un mécanisme de plainte gouvernemental, des centres d'assistance aux travailleurs migrants (MWAC) ont été créés par une résolution du cabinet du gouvernement national en 2016. L'objectif est de "protéger et promouvoir les droits des travailleurs migrants en facilitant l'accès au mécanisme de plainte" (OIT, 2020d). Les services proposés comprennent des conseils et toute information relative aux conditions de travail, des services d'hébergement pour les travailleurs migrants en attente d'une décision sur une plainte légale, des renvois de cas et une coordination avec d'autres agences pertinentes. En peu de temps, ces centres ont été en mesure d'aider les travailleurs migrants en les orientant et en leur fournissant des informations relatives à leur travail. Une évaluation du projet a conclu que l'accès des travailleurs migrants aux MWAC était élevé et qu'un nombre important de plaintes avaient été traitées/renvoyées par l'intermédiaire des centres.

Fourniture d'un soutien juridique aux migrants par le Centre pour l'immigration, l'asile et la coopération internationale (CIAC - Centro Immigrazione, Asilo e Cittadinanza) en coopération avec la ville de Parme, Italie.[73] Parmi les services du CIAC pour l'accueil et l'intégration des migrants figure un réseau de bureaux d'assistance juridique où des avocats aident les migrants et les réfugiés à accéder à la justice pour les demandes de protection juridique, de permis de séjour, de régularisation, de réunification familiale et de protection sociale. Le CIAC permet aux étrangers d'accéder à la législation nationale et locale, de rencontrer des juristes et de les aider à utiliser la loi pour accéder à la justice.

Plusieurs facultés de droit en France offrent des conseils juridiques gratuits et d'autres formes de soutien pour l'accès des migrants, des réfugiés et des demandeurs d'asile à la justice dans les procédures liées à l'immigration et aident les associations communautaires à fournir un soutien juridique et à s'engager dans des affaires juridiques concernant les migrants et les questions de migration. Par exemple, le programme migrations de l'Université de Paris Sciences Po dispose d'une équipe d'enseignants qui forme les candidats avocats aux questions juridiques liées à l'immigration et qui aide les associations locales à renforcer leurs compétences et leurs capacités en matière de questions juridiques et de représentation.[74]

Cour européenne des droits de l'homme, affaire 21884/15, 2017). Dans l'affaire Chowdury et autres c. Grèce (21884/15, 30 mars 2017), la Cour européenne des droits de l'homme a estimé que les migrants en situation irrégulière travaillant sans salaire et contraints de vivre dans des conditions inférieures aux normes et de travailler sous la surveillance de gardes armés constituaient du travail forcé. Les tribunaux ont notamment reconnu que leur statut irrégulier augmentait leur crainte d'être expulsés s'ils dénonçaient leurs conditions (Commission internationale de juristes, 2021, p. 40).

72. Yeoh Goh Wee, 2020.
73. https://ciaconlus.org/en/who-we-are
74. https://www.sciencespo.fr/ecole-de-droit/fr/content/programme-migrations.html

4.6.5 Principales réponses politiques et pratiques

Comme expliqué précédemment, les lois du travail et les mécanismes d'accès à la justice étant spécifiques à chaque pays, les États membres de la SADC doivent réfléchir à la manière dont ces mécanismes peuvent être renforcés au niveau national. Voici quelques-unes des principales réponses en matière de droit, de politique et de pratique :

- Examiner les mécanismes juridiques et non juridiques existants au niveau national en ce qui concerne l'accès égal et effectif des travailleurs migrants aux procédures et mécanismes existants, y compris
  les tribunaux. Il pourrait s'agir d'évaluer les mécanismes non formels existants et le rôle des parties prenantes tripartites. Cela contribuera à garantir le droit à un recours effectif.
- Formation des acteurs/parties prenantes concernés pour faciliter l'accès à la justice : Même lorsque les mécanismes existants facilitent l'accès à la justice, il est important que les responsables de l'application de la loi, y compris la police, les juristes et les avocats, soient formés pour faciliter l'accès à la justice.
  d'autres prestataires d'aide juridique et d'autres parties prenantes concernées comprennent comment apporter un soutien aux travailleurs migrants et comment adopter des réponses sexospécifiques appropriées. L'un des principaux objectifs devrait être de protéger l'identité et le statut des travailleurs migrants qui sont communiqués aux services d'immigration dans les affaires civiles, administratives et du travail, afin d'encourager les travailleurs migrants à faire valoir leurs droits sans craindre d'être déportés/expulsés.
- Garantir aux migrants un accès égal et effectif aux procédures et mécanismes judiciaires, y compris aux tribunaux. Assurer la reconnaissance de tous les migrants devant la loi et les autorités locales ; fournir des mécanismes pour l'accès à la justice.
  représentation, y compris pour les migrants en détention dans les centres locaux
- Examiner comment les structures communautaires existantes, les syndicats et les groupes de pairs organisés où les migrants peuvent dénoncer la discrimination, les griefs liés au travail/à l'emploi ou d'autres violations des droits peuvent être renforcés grâce à
  le financement, le renforcement des capacités et l'amélioration des rapports et de la coordination avec les mécanismes de traitement des griefs.
- Garantir l'accès à des services de soutien pendant la durée des procédures judiciaires/de la justice du travail et l'obtention d'un recours. Cela comprend l'accès à un soutien consulaire, à des services d'interprétation, à un abri/logement, à des services juridiques, à des services d'aide à l'emploi et à des services de conseil.
  l'aide et le conseil, la non-rétribution par l'employeur et la protection contre l'expulsion.
- Veiller à ce que les migrants et les réfugiés bénéficient d'un service d'interprétation pour les procédures judiciaires ou administratives et d'une traduction des documents et des informations sur leurs droits dans une langue qu'ils maîtrisent.
- elon les besoins, fournir une aide juridique abordable ou gratuite, y compris une assistance juridique, des conseils et une représentation, pour veiller à ce que tous les migrants bénéficient d'un soutien juridique et soient assurés d'une procédure régulière dans les affaires judiciaires, notamment en
  les centres communautaires d'information juridique, etc.
- Protéger l'identité et le statut des migrants de l'application des lois sur l'immigration dans les instances civiles, administratives et du travail afin d'encourager la confiance et la coopération des migrants (et des travailleurs migrants) dans les mécanismes et les procédures judiciaires.
  d'autres) des individus et des communautés.

Faciliter la prise de contact avec les représentants consulaires du pays de nationalité de tout ressortissant étranger arrêté, inculpé ou mis en cause dans une procédure contradictoire ou pénale.

4.7 LA PROTECTION SOCIALE/LES DISPOSITIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE ET LEUR TRANSFÉRABILITÉ[75]

4.7.1 Définition de la protection sociale/des dispositions de sécurité sociale et de leur transférabilité

Les termes sécurité sociale et protection sociale sont souvent utilisés de manière interchangeable. Selon l'OIT :

> "La sécurité sociale est la protection qu'une société offre aux individus et aux ménages familiaux pour assurer l'accès aux soins de santé et garantir la sécurité des revenus, notamment en cas de vieillesse, de chômage, de maladie, d'invalidité, d'accident du travail, de maternité ou de perte du soutien de famille.[76]

Des systèmes de sécurité sociale efficaces contribuent à soutenir un développement économique durable et des conditions de vie décentes pour tous. En assurant la sécurité des revenus, en réduisant la pauvreté et les inégalités et en favorisant l'inclusion sociale, la sécurité sociale améliore l'employabilité et la productivité des migrants, des économies et de l'ensemble de la société.

La Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) a fait de la sécurité sociale un droit humain fondamental pour "toute personne en tant que membre de la société" en déclarant que "toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires ; elle a droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance par suite de circonstances indépendantes de sa volonté".

La convention n° 102 de l'OIT concernant la sécurité sociale (norme minimum) de 1952 constitue une étape importante dans la définition des neuf domaines clés de la sécurité sociale : soins médicaux, maladie, chômage, vieillesse, accidents du travail, famille, maternité, invalidité et prestations de survivants. Elle fixe également des normes minimales pour le niveau et la durée des prestations, la période de référence et la couverture personnelle. L'accès des migrants aux cotisations et prestations de sécurité sociale et leur transférabilité internationale ont été précisés dans des conventions ultérieures de l'OIT. La portabilité s'entend comme le transfert international des cotisations et prestations de sécurité sociale accumulées, y compris le maintien des droits acquis et des droits en cours d'acquisition d'un participant/bénéficiaire, ainsi que le paiement des prestations à l'étranger.

Le guide mondial de l'OIT sur l'extension de la protection sociale aux travailleurs migrants, aux réfugiés et à leur famille (OIT, 2021f) a mis en évidence la pertinence des instruments internationaux et les divers obstacles à la mise en place d'une protection sociale pour les travailleurs migrants et leur famille. Le rapport stipule ce qui suit : "L'extension de la protection sociale à tous, y compris aux travailleurs migrants et à leur famille, est essentielle pour garantir la sécurité du revenu pour tous, réduire la pauvreté et les inégalités, instaurer des conditions de travail décentes et réduire la vulnérabilité et l'exclusion sociale" (OIT, 2021f : 26).

Toutefois, garantir l'accès des immigrants, des migrants et des réfugiés à la protection sociale et sa transférabilité pose des problèmes particuliers, car les droits à la sécurité sociale sont généralement liés, dans les systèmes nationaux, à des périodes d'emploi, de cotisations ou de résidence. Les migrants - en particulier ceux qui sont soumis à des régimes temporaires ou saisonniers précaires - sont confrontés à des risques distincts et plus importants d'exclusion de l'accès à la protection sociale. Les migrants sont souvent confrontés à des difficultés pour s'inscrire à la sécurité sociale et obtenir une couverture, ainsi qu'à des restrictions sur la portabilité internationale de leurs cotisations et prestations de sécurité sociale (OIT, 2021f).

Et ce, bien que la contribution économique des migrants aux sociétés d'accueil soit substantielle. Les immigrés et les travailleurs migrants employés dans les pays de destination ont tendance à cotiser davantage aux systèmes de sécurité sociale et à la protection sociale globale sous forme d'impôts que ce que les gouvernements dépensent pour leur protection sociale, leur santé et leur éducation et celles des membres de leur famille (OCDE, 2021).

La pandémie de COVID-19 et l'impact qu'elle a eu sur les travailleurs migrants ont mis en évidence l'importance cruciale de la protection.

---

75. Ce module est adapté d'un chapitre du Manuel sur les villes accueillant des migrants et des réfugiés : Droits, Inclusion, Intégration, Durabilité. UNESCO-ECCAR-GMPA (à paraître) préparé par Patrick A. Taran et revu par des spécialistes de la sécurité sociale de l'OIT, ainsi qu'une première version et des modifications préparées par Chandima Arambepola.
76. Faits sur la sécurité sociale, OIT (n.d.).
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067588.pdf, p.1

pour les travailleurs migrants de la perte de salaire/revenu ainsi que du chômage, de la maladie et de l'exclusion sociale. La perte d'emploi et, pour beaucoup, l'expulsion et le rapatriement ont accentué l'importance de la transférabilité des cotisations de sécurité sociale et des prestations accumulées - ainsi que de leurs salaires.

4.7.2 Normes internationales sur la sécurité sociale/la protection sociale

L'encadré 4.10 énumère les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme qui contiennent des dispositions relatives à la protection sociale.

Encadré 4.10 : Instruments internationaux des Nations unies relatifs aux droits de l'homme : dispositions relatives à la

La Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 garantit le droit à la sécurité sociale et reconnaît le droit de toute personne à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment ... les soins médicaux et les services sociaux nécessaires, ainsi que la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance par suite de circonstances indépendantes de sa volonté. La maternité et l'enfance ont droit à une assistance spéciale.

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (ICERD). 1965 reconnaît le devoir des États parties d'interdire et d'éliminer la discrimination raciale dans le domaine de la sécurité sociale et des services sociaux.

Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) de 1966 reconnaît le droit de toute personne à la sécurité sociale, le droit des mères qui travaillent "à des prestations de sécurité sociale adéquates" et exige des États parties qu'ils prennent des mesures spéciales de protection et d'assistance en faveur des enfants.

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) de 1979 oblige les États parties à éliminer la discrimination à l'égard des femmes en matière d'emploi et à garantir l'égalité des droits entre les hommes et les femmes en matière de sécurité sociale. Ils doivent également fournir des prestations sociales pendant le congé de maternité et veiller à ce que les femmes des zones rurales bénéficient des programmes de sécurité sociale.

La Convention relative aux droits de l'enfant (CDE) de 1989 reconnaît à tout enfant le droit de bénéficier de la sécurité sociale, y compris d'une assurance sociale, et le droit de tout enfant à un niveau de vie suffisant pour permettre son développement physique, mental, spirituel, moral et social.

La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et de leur famille (ICRMW) de 1990 stipule que les travailleurs migrants et les membres de leur famille bénéficient dans l'État d'emploi du même traitement que les ressortissants nationaux dans la mesure où ils remplissent les conditions prévues par la législation et les traités bilatéraux et multilatéraux applicables. Lorsque la législation ne prévoit pas d'avantage, les États envisagent de rembourser aux migrants le montant de leurs cotisations sur la base du traitement accordé aux nationaux dans des circonstances similaires. Les travailleurs migrants en situation régulière bénéficient de l'égalité de traitement avec les ressortissants de l'État d'emploi en ce qui concerne les prestations de chômage.

La Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) de 2006 reconnaît le droit des personnes handicapées à la protection sociale et à la jouissance de ce droit sans discrimination.

Source : Tiré de OHCHR et le droit à la sécurité sociale : https://www.ohchr.org/en/social-security 5

L'encadré 4.11 résume les principaux instruments de l'OIT relatifs à la sécurité sociale des travailleurs migrants.

Encadré 4.11 : Normes de l'OIT protégeant les droits des migrants à la sécurité sociale

La convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimale), 1952, établit des normes minimales convenues au niveau mondial pour les neuf branches de la sécurité sociale : soins médicaux, prestations de maladie, prestations de chômage, prestations de vieillesse, prestations en cas d'accident du travail, prestations familiales, prestations de maternité, prestations d'invalidité et prestations de survivants. Des objectifs minimaux sont fixés en ce qui concerne le pourcentage de la population couverte par la sécurité sociale, les niveaux minimaux de prestations, les conditions et la durée du droit aux prestations. Les principes et approches énoncés dans le document C-102 s'appliquent à tous les travailleurs migrants et aux membres de leur famille.

La convention (n° 118) sur l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, 1962, prévoit le droit à l'égalité de traitement en ce qui concerne les neuf branches de la sécurité sociale. Pour chacune des neuf branches qu'il accepte, un État partie à la convention s'engage à accorder sur son territoire aux ressortissants de tout autre État ayant ratifié la convention l'égalité de traitement avec ses propres ressortissants. Elle permet également d'exclure les non-nationaux dans les cas où les prestations ou parties de prestations sont payées entièrement sur des fonds publics. La convention prévoit le maintien des droits acquis et l'exportation des prestations.

La convention (n° 157) et la recommandation (n° 167) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982, instituent un système international de conservation des droits acquis et en cours d'acquisition pour les travailleurs qui transfèrent leur résidence d'un pays à l'autre, et de fourniture effective de prestations à l'étranger lorsqu'ils retournent dans leur pays d'origine. La Convention prévoit des accords bilatéraux ou multilatéraux de sécurité sociale ; la Recommandation contient un modèle pour de tels accords.

La recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, fournit des orientations pour la mise en place de systèmes de sécurité sociale complets et l'extension de la couverture de la sécurité sociale par l'établissement de socles nationaux de protection sociale accessibles à tous ceux qui en ont besoin. Elle vise à garantir que tous les membres de la société bénéficient au moins d'un niveau de base de sécurité sociale tout au long de leur vie. Elle appelle à l'inclusion de tous les résidents et de tous les enfants d'un pays, sous réserve des obligations internationales existantes.

La convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée) de 1949 prévoit l'égalité de traitement entre les travailleurs migrants réguliers et les nationaux dans le domaine de la sécurité sociale, sous réserve de certaines limitations, tandis que la convention (n° 143) de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) de 1975 stipule que les travailleurs migrants en situation irrégulière ont les mêmes droits que les travailleurs migrants réguliers en ce qui concerne les prestations de sécurité sociale découlant d'un emploi antérieur. L'expression "emploi antérieur" s'entend comme incluant les périodes d'emploi formel et non reconnu ou non autorisé.

L'égalité de traitement des travailleurs étrangers et nationaux en termes de couverture sociale est un principe commun à presque toutes les normes de l'OIT, tant dans les instruments traitant de manière générale de la sécurité sociale, tels que la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum) de 1952, que dans ceux qui couvrent explicitement les droits connexes des travailleurs migrants et leur protection. L'objectif principal des conventions de l'OIT dans ce domaine est la coordination internationale concernant l'élimination de tout obstacle à l'application des lois nationales. L'effet des règles nationales n'est modifié que dans la mesure où cela est nécessaire pour garantir aux travailleurs migrants une protection complète et continue sur la base d'une égalité effective" (OSCE, OIT et OIM, 2007).

4.7.3. Défis spécifiques pour les migrants en matière d'accès et de transférabilité de la sécurité sociale

Les migrants en situation régulière et irrégulière rencontrent des difficultés et des obstacles à la participation aux systèmes de sécurité sociale, car nombre d'entre eux sont employés dans l'économie informelle ou sont présents dans le pays en situation irrégulière. En outre, ils peuvent également être confrontés à des restrictions et parfois à un refus concernant le transfert des cotisations de sécurité sociale et des prestations acquises lorsqu'ils ont participé aux systèmes de sécurité sociale du pays d'emploi vers leur pays d'origine ou d'autres pays. Les migrants en situation irrégulière sont particulièrement susceptibles de se voir refuser des prestations de protection sociale en raison de leur statut juridique, qu'ils soient sans papiers ou non autorisés.

Les principes de territorialité et de nationalité constituent des obstacles à la capacité des migrants à bénéficier d'une couverture sociale. En raison du principe de territorialité, les prestations et la couverture sont limitées au territoire physique de la nation et ne s'étendent pas aux ressortissants qui travaillent en dehors de leur pays. Le principe de nationalité empêche les étrangers de bénéficier de la couverture des droits aux prestations ; pourtant, pratiquement aucun pays d'Europe n'exclut complètement les ressortissants étrangers de son système de sécurité sociale.

Un autre obstacle à l'accès des migrants à la sécurité sociale est l'absence d'accords bilatéraux ou multilatéraux de sécurité sociale. De tels accords garantissent que les migrants sont en mesure de conserver les droits de sécurité sociale qu'ils ont obtenus dans leur pays d'emploi lorsqu'ils retournent dans leur pays d'origine.

Les obstacles et les défis qui se superposent pour les migrants dans l'accès à leurs droits à la protection sociale comprennent les restrictions juridiques, telles que les restrictions législatives nationales, la non-applicabilité de la protection sociale pour les migrants en situation irrégulière et/ou dans l'économie informelle, et le manque de mise en œuvre et d'application effectives des lois et des réglementations en matière de sécurité sociale. En outre, des obstacles pratiques viennent s'ajouter à la non-réalisation des droits à la sécurité sociale, notamment en raison de l'absence de programmes et de régimes de protection sociale, du manque de disponibilité et de diffusion des informations et des connaissances - y compris dans les langues parlées par les migrants et les réfugiés -, de la complexité des procédures administratives, des barrières linguistiques dans la communication orale et écrite, ainsi que de la discrimination directe et indirecte.

4.7.4 Protection sociale par accords et par mesures unilatérales : couverture et transférabilité

Les deux principales catégories de questions de sécurité sociale pour les migrants non nationaux sont l'accès à la couverture - l'inscription aux régimes de sécurité sociale - et la transférabilité, c'est-à-dire la possibilité de transférer les cotisations et les prestations accumulées vers le pays d'origine ou vers un autre pays de résidence ou d'emploi.

La ratification des conventions de sécurité sociale et le suivi de leur application, afin d'inclure les migrants dans les systèmes nationaux de sécurité sociale et d'adopter des accords multilatéraux et bilatéraux de sécurité sociale, est une étape cruciale pour permettre l'accès et la transférabilité des prestations de sécurité sociale gagnées par les travailleurs migrants ainsi que leurs familles (OSCE, OIT et OIM, 2007). Les accords multilatéraux présentent moins de risques de discrimination que les accords bilatéraux de sécurité sociale, car ils reposent sur des réglementations et des normes communes, alors que les accords bilatéraux de sécurité sociale peuvent établir une distinction entre les migrants de différentes nationalités. En outre, les accords multilatéraux de sécurité sociale présentent un avantage administratif car leurs normes sont universelles pour tous les pays concernés.

La transférabilité de la sécurité sociale est une question majeure pour les personnes qui peuvent travailler pendant des mois ou des années en cotisant à des régimes de sécurité sociale, puis retourner dans leur pays d'origine ou se rendre dans un ou plusieurs autres pays pour des affectations périodiques. Même si un migrant est légalement autorisé à cotiser et à percevoir des prestations dans un pays de résidence ou d'emploi, il peut ne pas avoir le droit de retirer ou de transférer les cotisations accumulées et/ou les prestations éligibles dans le pays d'origine ou dans un pays d'emploi et/ou de résidence ultérieur. La transférabilité relève généralement de la législation nationale et d'accords bilatéraux ou multilatéraux tels que les accords bilatéraux de sécurité sociale entre pays ou, ailleurs en Afrique, la Convention de la CEDEAO sur la sécurité sociale.

Encadré 4.12 : 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 Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) ont adopté les lignes directrices sur la portabilité des prestations de sécurité sociale en mars 2020. Ces lignes directrices font partie intégrante du plan d'action de la SADC sur les migrations de main-d'œuvre (LMAP) (2020- 2025), également adopté par les États membres en mars 2020. Les lignes directrices exhortent les États membres à les prendre en compte dans le cadre de la coopération multilatérale et bilatérale. Cinq États membres se sont portés volontaires pour piloter la mise en œuvre des lignes directrices (Afrique du Sud, Eswatini, Lesotho, Malawi et Zimbabwe).

Les lignes directrices constituent un exemple de bonne pratique de la SADC pour aider les États membres à créer un système favorable de politiques et de réglementations qui permettent aux travailleurs de la SADC d'accumuler et d'accéder aux prestations de sécurité sociale dans les différents pays de la région. Elles reconnaissent l'importance de la mobilité des travailleurs entre les frontières, sans qu'ils perdent les prestations de sécurité sociale qu'ils ont acquises ou les droits auxquels ils ont droit.

Les lignes directrices comprennent des dispositions sur la non-discrimination et la garantie de l'égalité de traitement des ressortissants et des travailleurs migrants dans le cadre de la législation sur la sécurité sociale des États membres. Elles prévoient également une assistance administrative mutuelle pour une coordination et une coopération efficaces entre les États membres de la SADC en vue d'améliorer l'accès et la transférabilité de la sécurité sociale (SAMM non daté, Social security portability of benefits for migrant workers).

L'OIT apporte un soutien technique aux pays pilotes dans la mise en œuvre des lignes directrices et procède à l'évaluation des systèmes de protection sociale dans différents États. Elle a également produit des guides à l'intention des travailleurs migrants et des employeurs sur les lignes directrices de la SADC relatives à la transférabilité des prestations de sécurité sociale.

Cependant, la mise en œuvre de la portabilité a été lente en raison de l'inadéquation des services et des dispositions disponibles (Mpedi, 2022).

Les régimes de retraite privés et certaines assurances offrent généralement des options de portabilité très limitées - si tant est qu'elles existent - pour le transfert international des cotisations accumulées et/ou des prestations versées. Dans le meilleur des cas, ils ne peuvent assurer que la portabilité des cotisations versées à ce régime et ne peuvent donc pas garantir la portabilité en général ou pour d'autres régimes. Par définition, les assurances privées ne sont pas fondées sur la solidarité en matière de protection sociale, ni sur les principes de solidarité intergénérationnelle ou financière, et elles excluent inévitablement les migrants les plus à risque qui ont peu ou pas d'accès aux régimes privés et qui, de toute façon, n'ont pas les moyens de cotiser à ces régimes en raison de leur faible salaire, de l'absence de salaire ou d'une autre situation précaire.

4.7.5 Principales réponses politiques et pratiques

Les options pour étendre la protection de la sécurité sociale sont les suivantes :

- L'auto-évaluation. Évaluer l'étendue et les conditions de la couverture disponible et potentiellement disponible dans le cadre des mécanismes existants, tant publics que privés.
- Accès à la couverture existante. Mesurer l'étendue réelle de l'accès local des migrants et des réfugiés à la couverture existante (par exemple, par des enquêtes par sondage, en corrélant les données sur la migration avec l'inscription à la sécurité sociale, etc.)

  Évaluer si, où et dans quelle mesure les migrants résidents en situation irrégulière ont accès aux mesures et mécanismes de protection sociale.
- Identifier et combler les lacunes. Identifier les mesures par lesquelles les migrants, y compris ceux en situation irrégulière, peuvent être enrôlés ou incorporés d'une autre manière dans les mécanismes de protection sociale existants, tout d'abord dans la mesure où...

  possible dans le cadre de mécanismes publics. En l'absence ou en cas d'insuffisance des mécanismes publics, et/ou en complément de ceux-ci, par le biais de mécanismes locaux, coopératifs et/ou privés (par exemple, assurances publiques ou privées, plans d'employeurs/d'entreprises, systèmes syndicaux, coopératives de soins de santé/médicales, etc.)
- Procédures simplifiées. Encourager les administrations de sécurité sociale à simplifier les procédures afin de répondre aux besoins des résidents et des migrants de courte durée.
- Mesures unilatérales. Explorer les options locales pour formuler et mettre en œuvre d'éventuelles mesures unilatérales.

Inclure/assurer la participation des travailleurs migrants à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi des politiques, y compris par l'intermédiaire des organisations représentatives des travailleurs.

- Plaidoyer. Engager des actions de plaidoyer auprès des administrations nationales de sécurité sociale afin de réaliser toutes les actions susmentionnées et d'étendre les accords bilatéraux et multilatéraux et la coopération entre les pays en matière d'accès à la sécurité sociale et de lutte contre la pauvreté.

  la portabilité.
- Communication. Faire connaître les options disponibles et la manière d'y accéder dans des langues et par des moyens que les migrants et les réfugiés peuvent comprendre.

Au niveau de la SADC

- Élargir les négociations en vue de la compatibilité et de la coordination des systèmes nationaux de sécurité sociale, notamment en ce qui concerne l'accès à la protection sociale et sa transférabilité entre les membres de la SADC par les ressortissants des pays membres.

  pays.
- Examiner les modèles des autres CER africaines et du MERCOSUR en vue de construire un système de protection sociale intégré pour la SADC.
- 'il existe déjà un code de la SADC sur la sécurité sociale et des lignes directrices de la SADC sur la portabilité des prestations de sécurité sociale, leur mise en œuvre laisse à désirer. Mpedi (2022) a fait valoir que "la SADC, en tant qu'organisation régionale, n'est pas en mesure de mettre en place un système de sécurité sociale efficace".

  L'organisation doit adopter un instrument régional contraignant qui facilitera le paiement des prestations de sécurité sociale à l'étranger" ainsi que des accords bilatéraux et multilatéraux contraignants en matière de sécurité sociale par les membres de la SADC. Comme l'ont souligné la CEDEAO, le MERCOSUR et l'UE, une convention contraignante est beaucoup plus convaincante pour l'application efficace et la coordination de l'accès à la sécurité sociale et de la transférabilité des droits et des prestations pour tous les ressortissants des pays membres de la CER/des pays membres.

4.7.6 Exemples de mesures législatives, politiques et pratiques

De nombreux pays, y compris la SADC, ont pris des mesures unilatérales ou autres pour étendre la sécurité sociale aux travailleurs migrants sur leur territoire et/ou aux ressortissants employés dans des pays étrangers :[77]

- Recours à l'assurance obligatoire ou volontaire pour étendre la couverture aux ressortissants en situation d'emploi à l'étranger.
- Établir l'égalité de traitement entre les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants en ce qui concerne la couverture et le droit aux prestations de sécurité sociale.

Permettre aux migrants de s'inscrire dans les systèmes nationaux indépendamment de l'existence d'accords de réciprocité ou d'autres arrangements avec les pays d'origine des migrants.

- Renoncer à de longues périodes de qualification en faveur des travailleurs migrants.
- La prise en compte des périodes d'assurance accomplies dans un autre pays dans le but de donner aux travailleurs migrants un accès immédiat aux prestations.

prévoir une couverture médicale pour les membres de la famille restés dans le pays d'origine

- Permettre le paiement de cotisations rétroactives pour les migrants de retour pour des périodes à l'étranger.

Développer des options pour étendre la couverture volontaire aux ressortissants travaillant à l'étranger, par exemple en leur permettant de cotiser au système national lorsqu'ils sont employés à l'étranger.

Modèles REC de coordination et de coopération en matière de sécurité sociale

La Convention générale de la CEDEAO sur la sécurité sociale, rédigée en 1993 et largement basée sur les conventions de l'OIT, a été adoptée par les ministres du Travail et des Affaires sociales de la CEDEAO en décembre 2012 et par l'Autorité des chefs d'État en tant qu'acte complémentaire au Traité révisé de la CEDEAO en 2013, et est donc entrée en vigueur sans processus de ratification distinct.[78] La Convention établit des principes communs de sécurité sociale et une coordination opérationnelle entre les 14 pays membres de la communauté économique régionale, sur la base des principes d'égalité de traitement entre les ressortissants de tous les pays membres. Elle s'applique aux principales branches de la sécurité sociale et couvre, dans la pratique, les travailleurs migrants employés dans le secteur formel des États membres de la CEDEAO, les membres de leur famille et leurs survivants dans un État membre. La Convention garantit la transférabilité des droits de sécurité sociale des travailleurs migrants, l'accumulation des droits acquis par la totalisation des périodes d'emploi ou de cotisation, et le paiement des prestations à l'étranger.

Le code de la SADC sur la sécurité sociale de 2007 et le cadre politique de la SADC sur la portabilité transfrontalière des prestations de sécurité sociale, adoptés en mai 2016 par les ministres respectifs du travail et de l'emploi et les partenaires sociaux, reconnaissent et établissent des mécanismes pour l'égalité de traitement ainsi que le maintien des droits acquis en matière de sécurité sociale et des droits en cours d'acquisition pour les ressortissants des pays membres. Le secteur de l'emploi et du travail de la SADC a adopté en 2020, avec un engagement tripartite, les lignes directrices de la SADC sur la portabilité des prestations de sécurité sociale afin de garantir que les travailleurs qui se déplacent dans la région conservent les droits et prestations de sécurité sociale acquis sous la juridiction de différents États membres, y compris les prestations de retraite, d'accident du travail et de maladie.[79] Les lignes directrices facilitent l'assistance administrative mutuelle entre les autorités de sécurité sociale de deux pays ou plus, dans le contexte de la diversité des systèmes nationaux de sécurité sociale au sein de la CER. Les lignes directrices traitent des sujets suivants : les migrants

77. Voir Extending Social Protection to Migrant Workers in Southern Africa (Extension de la protection sociale aux travailleurs migrants en Afrique australe). SASPEN-Réseau d'experts en sécurité sociale d'Afrique australe Brief No. 1/2015.
78. Voir la protection sociale des travailleurs migrants et de leurs familles dans les États de la CEDEAO : la Convention générale de la CEDEAO sur la sécurité sociale. OIT & CEDEAO. 2019.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/publication/wcms_714335.pdf
79. Voir : Les employeurs et le secteur du travail de la SADC adoptent des lignes directrices sur la portabilité des prestations de sécurité sociale. Secrétariat de la SADC. 18 décembre 2020.
https://www.sadc.int/latest-news/sadc-employers-and-labour-sector-adopt-guidelines-portability-social-security-benefits

l'égalité de traitement des travailleurs avec les ressortissants nationaux en matière de protection sociale ; la possibilité de modifier les prestations en fonction de ce qui est autorisé par la loi dans le pays d'emploi ; l'exclusion de l'accès aux prestations de deux ou plusieurs régimes en même temps ; l'orientation et la facilitation de la portabilité transfrontalière/internationale et de l'accès aux cotisations, prestations et paiements ; des conditions et circonstances spécifiques pour l'application et le calcul des prestations.

4.8 MOBILITÉ PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

4.8.1 Introduction et définition de la mobilité professionnelle des travailleurs migrants

La mobilité des travailleurs migrants peut être professionnelle (capacité à changer d'emploi), géographique (capacité à changer de lieu de travail) ou transfrontalière (capacité à se déplacer d'un pays à l'autre). La mobilité professionnelle interne fait référence aux deux premières. La mobilité professionnelle peut être horizontale ou latérale (au sein d'une grande catégorie d'emplois similaires) ou verticale (d'un emploi à un autre meilleur ou moins bon). La mobilité interne sur le marché du travail en ce qui concerne les travailleurs migrants a été définie comme "la capacité des travailleurs à mettre fin à leur emploi, à changer d'employeur, à renouveler leur permis de travail ou à quitter le pays de destination sans l'approbation de leur employeur" (OIT, 2017b : 2). Les travailleurs migrants dans un pays de destination connaissent souvent une mobilité professionnelle limitée, en particulier dans les phases initiales, en raison des conditions d'admission. Cela s'applique en particulier aux travailleurs peu ou semi-qualifiés sous contrat temporaire ou à durée déterminée. Lorsque les travailleurs sont admis dans un pays avec un permis de travail lié à un employeur particulier, à une profession ou une branche d'activité donnée ou à un poste dans une entreprise donnée, leur mobilité interne est limitée (OIT, 2016a). C'est souvent le cas dans les programmes de travailleurs migrants temporaires en Asie et au Moyen-Orient.

4.8.2 Orientations des instruments internationaux pertinents

Les principales conventions internationales qui définissent les normes du travail en ce qui concerne la mobilité sur le marché intérieur du travail sont les suivantes : les conventions fondamentales de l'OIT (en particulier la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et son protocole (P.029) de 2014, ainsi que la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958), et la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.

L'article 14 de la convention n° 143 permet certaines restrictions au principe de l'égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi. Des restrictions générales au libre choix de l'emploi peuvent être autorisées pour une certaine période n'excédant pas deux ans. Mais les restrictions au droit à la mobilité géographique ne sont pas acceptables. Les restrictions à l'accès permanent à des catégories limitées d'emplois ou de fonctions, lorsque cela est nécessaire dans l'intérêt de l'État, sont également autorisées (OIT, 2016a).

Dans la Déclaration de Bali, adoptée lors de la 16e réunion régionale de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique, les mandants ont identifié comme l'une des priorités de la politique et de l'action nationales le renforcement des politiques de migration de main-d'œuvre fondées sur les normes internationales du travail pertinentes, y compris la nécessité de "remédier aux relations employeur-travailleur qui entravent la liberté de circulation des travailleurs, leur droit de mettre fin à leur emploi ou de changer d'employeur, en tenant compte des obligations contractuelles qui peuvent s'appliquer, et leur droit de retourner librement dans leur pays d'origine" (OIT, 2016b).

Les Principes généraux et directives opérationnelles du BIT pour un recrutement équitable et la définition des honoraires de recrutement et des coûts connexes (2019) - un instrument non contraignant - reconnaissent la liberté des travailleurs de changer d'emploi ou de quitter un pays sans l'autorisation de l'employeur en vertu de ses principes généraux et des obligations des employeurs (encadré 4.13). Il interdit également la confiscation des documents de voyage, de contrat et d'identité par les employeurs.

Encadré 4.13 : Dispositions des Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable et définition des frais de recrutement et coûts connexes sur la mobilité et le retour dans l'emploi

III. Principes généraux (p.14)

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.

B. Responsabilités des entreprises et des services publics de l'emploi (p.20)

18. Les entreprises et les services publics de l'emploi ne doivent pas conserver les passeports, contrats ou autres documents d'identité des travailleurs.

18.1. Les entreprises et les services publics de l'emploi ne devraient pas interférer avec l'accès libre et complet des travailleurs à leurs propres passeports, documents d'identité et documents de résidence, y compris leurs contrats de travail, en accordant une attention particulière à la situation des travailleurs migrants.

Employeurs (p.22)

31. Les employeurs devraient respecter la liberté des travailleurs migrants de quitter leur emploi, d'en changer ou de retourner dans leur pays d'origine.

31.1 L'autorisation des employeurs ne devrait pas être requise pour que les travailleurs migrants mettent fin à leur emploi ou en changent, ou pour qu'ils quittent le pays s'ils le souhaitent, en tenant compte des obligations contractuelles qui peuvent s'appliquer.

OIT (2019a). Principes généraux et directives opérationnelles pour un recrutement équitable et définition des honoraires de recrutement et des coûts connexes, Direction des principes et droits fondamentaux au travail & Direction des migrations de main-d'œuvre, Bureau international du travail, Genève.

4.8.3 Exemples de l'incidence de la politique/pratique au niveau de la SADC/de l'Union africaine/au niveau international

Les systèmes de migration temporaire lient souvent les visas de résidence et les permis de travail à l'employeur. Par exemple, les travailleurs peu qualifiés en Malaisie et à Singapour ou les travailleurs embauchés dans le cadre du système de permis de travail en République de Corée ont leur permis de travail lié à un employeur particulier. Un rapport de l'OIT (Kouba et Baruah, 2017) fournit une liste détaillée des dispositions relatives à la mobilité de l'emploi dans différents pays. S'ils quittent ou changent d'emploi sans l'autorisation de l'employeur, ils peuvent devenir irréguliers et perdre également leur statut de résident. Cela s'applique également aux régimes de visas temporaires de l'Australie et du Canada (Strauss & McGrath, 2017 ; Wright, Knox, & Constantin, 2021).

Une forme extrême de mobilité interne limitée de la main-d'œuvre se présente sous la forme de la "kafala" ou système de parrainage au Moyen-Orient. L'employeur est également le parrain qui a la responsabilité de gérer le statut d'immigration et le statut d'emploi du travailleur (OIT, 2017b ; OIT ROAS, 2021). Cela peut conduire à des situations de travail forcé car le travailleur tombe en situation irrégulière si l'employeur met fin à son emploi ou ne renouvelle pas son visa de séjour. L'Australie

Les régimes de visas temporaires parrainés par l'employeur permettent aux travailleurs de travailler uniquement pour leur parrain et dans la catégorie d'emploi spécifique identifiée. Ils peuvent perdre leurs droits de résidence et leurs perspectives de résidence permanente ou de citoyenneté s'il est mis fin à leur parrainage et s'ils ne peuvent trouver un autre parrain dans les 60 jours, ce qui entraîne un niveau élevé de précarité et de dépendance à l'égard des employeurs. Le fait de lier les détenteurs de visa à l'employeur les rend plus vulnérables aux mauvais traitements, qu'ils peuvent être prêts à tolérer étant donné que le parrainage de certaines professions peut servir de voie d'accès à la résidence permanente. Des conditions similaires ont été constatées au Royaume-Uni après le Brexit (Sumption, 2019).

4.8.4 Pourquoi la promotion de la mobilité interne des travailleurs est-elle importante pour toutes les parties ?

Avantages découlant de l'amélioration de la mobilité interne sur le marché du travail (OIT, 2017a, 2017b ; ROAS de l'OIT, 2021).

- L'amélioration de la mobilité sur le marché intérieur du travail profite aux travailleurs, qui peuvent obtenir des emplois plus rémunérateurs et acquérir un éventail plus large de compétences et d'expériences.
- Les employeurs bénéficient d'une meilleure adéquation des compétences, d'un accès à des travailleurs ayant une expérience professionnelle locale et d'une réduction des coûts de recrutement et de formation. Cela encouragerait les employeurs à proposer des salaires plus élevés et des de meilleures conditions de travail pour attirer et retenir les talents.

minimise l'exploitation des travailleurs et les situations de travail forcé. Les travailleurs ne sont pas disposés à signaler les violations de leurs droits par crainte de perdre leur statut d'immigrant. L'amélioration de la mobilité peut également réduire les mauvaises pratiques telles que la gratuité de l'accès à l'emploi. le commerce des visas et la "thésaurisation de la main-d'œuvre" (OIT, 2017a).

L'amélioration de la mobilité conduisant à de meilleurs salaires contribuerait également à la localisation ou à la nationalisation des objectifs de la plupart des gouvernements en matière de main-d'œuvre. Elle découragerait également le déplacement des travailleurs nationaux pour l'emploi de travailleurs étrangers. des travailleurs migrants moins coûteux.

Défis et problèmes nécessitant une attention particulière (pour les phases d'admission et de post-admission)

- ompte tenu du manque de coordination entre les ministères de l'immigration qui délivrent les permis de séjour et les ministères du travail qui s'occupent des permis de travail, il peut être difficile de réformer les systèmes de parrainage. Dans certains pays, il est le ministère de l'immigration qui décide de ces deux questions.

Le recours croissant aux régimes de migration temporaire de la part des pays d'implantation traditionnels. L'Australie, le Canada et la Nouvelle-Zélande ont largement développé des systèmes d'admission temporaire avec parrainage par l'employeur. et une mobilité et des droits limités pour les travailleurs migrants. Les employeurs peuvent préférer l'utilisation de visas parrainés, ce qui est à leur avantage.

- onservation des documents d'identité et de voyage par les employeurs : Écart entre la loi et la pratique . La confiscation/rétention des documents d'identité est considérée comme un indicateur de coercition et de travail forcé, contrairement à la Convention de l'OIT sur le travail forcé. Convention du travail, 1930 (n° 29). Certains pays autorisent les employeurs à conserver les passeports en lieu sûr avec le consentement du travailleur (par exemple, la Malaisie et la plupart des pays du CCG). Toutefois, en raison du déséquilibre de pouvoir inhérent entre les travailleurs et les employeurs, les travailleurs migrants peuvent être contraints de donner leur consentement écrit et de remettre leur passeport à leur employeur. Dans la pratique, il est très difficile de faire appliquer les réglementations en vigueur.

4.8.5 Exemples de bonnes pratiques

Réformes progressives du système de la kafala (parrainage) et de la mobilité des travailleurs [80]

Flexi-permis de Bahreïn - L'autorité de régulation du marché du travail de Bahreïn a lancé le flexi-permis en juillet 2017, une initiative qui permet aux travailleurs migrants en situation irrégulière de régulariser leur statut en se parrainant eux-mêmes et en travaillant légalement pour plusieurs employeurs. Les principales raisons de son introduction étaient la réduction des coûts d'embauche pour les entreprises et l'augmentation des recettes pour le gouvernement en décourageant le marché noir des visas gratuits. Le permis flexible a permis aux travailleurs dont le permis de travail a été résilié ou a expiré de rester sans parrain, mais au prix de 5 821 dollars américains pour deux ans (2 189 dinars bahreïniens). Cependant, les critiques ont souligné le coût élevé du programme, qui l'a rendu accessible principalement aux travailleurs qualifiés, et le fait que ces travailleurs ne sont pas couverts par le droit du travail (Migrant-Rights.org, 2018). Le 5 octobre 2022, le programme Flexi-Permit a été officiellement supprimé en raison de l'opposition des élus, de certains intérêts commerciaux et du faible nombre de détenteurs de Flexi-Permit.[81]

Réformes en Arabie saoudite - L'Arabie saoudite a annoncé en 2016 des réformes qui permettent aux travailleurs de changer d'employeur dans certaines circonstances : par exemple, si l'employeur n'a pas renouvelé le permis de séjour du travailleur ou si les salaires n'ont pas été versés pendant trois mois consécutifs. Mais cette mesure ne s'applique pas aux travailleurs domestiques.

Évolution au Qatar vers le démantèlement de certaines caractéristiques du système de parrainage - Le Qatar a annoncé de vastes réformes de son marché du travail, en vue de démanteler les principales caractéristiques du système de la kafala (parrainage). Auparavant, les travailleurs du Qatar devaient obtenir un certificat de non-objection de la part de leur employeur pour être transférés chez un nouvel employeur. Un décret ministériel du ministre de l'intérieur a été signé, supprimant l'obligation de permis de sortie pour tous les travailleurs, à l'exception du personnel militaire. Ensemble, ces mesures sont essentielles pour mettre fin à la kafala dans le pays. Leur mise en œuvre effective doit toutefois faire l'objet d'un suivi.

La suppression de l'obligation d'obtenir un certificat de non-objection permettra aux travailleurs de changer librement d'employeur après une période d'essai initiale stipulée dans le contrat. S'ils changent d'employeur au cours de cette période, le nouvel employeur devra rembourser les frais de recrutement à l'employeur initial.

- Exemples d'autres régions [82]

République de Corée : Les travailleurs migrants peuvent changer d'employeur jusqu'à trois fois au cours de leur contrat initial de trois ans, et deux fois supplémentaires si la période d'emploi est prolongée. Les raisons considérées comme valables pour de telles demandes sont le non-renouvellement des contrats de travail par l'employeur, les fermetures d'entreprises, les violations des droits du travail, le non-respect des contrats de travail ou les violations des réglementations applicables.

L'Allemagne et la Suède offrent un accès libre au marché du travail, à condition que le travailleur étranger ait résidé dans le pays pendant au moins deux ans. (Kouba & Baruah, 2019)

Leur pertinence pour les pays de destination de la SADC

Dans de nombreux pays de destination de la CDAA, les systèmes de permis de travail sont parrainés par les employeurs et lient donc les visas à ces derniers. Le renouvellement des visas est aussi généralement de la responsabilité des employeurs. Les permis de séjour dépendent de la disponibilité d'un emploi ou d'un permis de travail.

La politique nationale du marché du travail des Seychelles est la seule parmi les NLMP disponibles à traiter de la question de la mobilité interne des travailleurs. Elle observe à juste titre : "Le fait de lier les migrants à un seul employeur limite considérablement la mobilité de la main-d'œuvre dans le pays, ce qui peut entraver la nature dynamique du marché du travail. Cela peut désavantager les travailleurs locaux sur le plan de la concurrence, car les travailleurs migrants sont perçus comme une main-d'œuvre plus sûre étant donné qu'ils ne peuvent pas changer d'employeur" (ministère de l'Emploi, 2019 : 37). Il a également noté que le fait que les employeurs ne renouvellent pas le permis de travail (Gainful Occupation Permit) les place en situation irrégulière et les expose au risque d'expulsion. De même, la rétention des passeports des travailleurs migrants est une pratique courante chez les employeurs dans certains secteurs. C'est pourquoi le NLMP a recommandé de modifier les dispositions de la loi GOP. MEICS (2019 : 40).

80. Ceci s'appuie sur l'OIT (2019). La mobilité de la main-d'œuvre entre l'Asie et les États arabes : Background Paper, Bangkok.
81. https://www.migrant-rights.org/2022/10/bahrain-ends-its-flexi-permit-program-and-announces-labour-reforms/
82. Ce document s'appuie sur les informations contenues dans Kouba et Baruah, 2019.

4.8.6 Messages clés et voie à suivre

Messages clés

- La mobilité interne sur le marché du travail profite à toutes les parties.
- Les programmes de migration temporaire lient les travailleurs qualifiés et peu qualifiés à des employeurs spécifiques, ce qui entraîne une dépendance excessive vis-à-vis des employeurs et des contraintes en matière de mobilité. Ce constat s'applique à la plupart des régions.

Le recrutement équitable est étroitement lié à la question de la mobilité en raison des frais excessifs payés par les travailleurs migrants et parfois aux agents de recrutement. Les travailleurs ne veulent pas risquer de perdre leur emploi prématurément en raison de

se plaignant de violations des droits.

- Il existe peu de recherches sur la question de la mobilité interne du marché du travail et ses implications.

La voie à suivre

Les lignes directrices de l'OIT en matière de recrutement contiennent des recommandations visant à améliorer la mobilité des travailleurs sur le marché du travail. Le Livre blanc de l'OIT (OIT, 2017b) a également formulé certaines recommandations dans le contexte du système de la kafala, qui s'appliquent plus largement aux visas liés à l'employeur dans le cadre des dispositifs de migration temporaire.

- Le permis d'entrée, de séjour et de travail d'un travailleur migrant ne devrait pas être lié à un employeur spécifique ; la responsabilité de leur renouvellement devrait être confiée au travailleur afin de réduire la dépendance à l'égard de l'employeur.
- ffrir aux travailleurs migrants temporaires la possibilité de changer d'employeur ou de mettre fin à leur contrat avec un préavis approprié et pour des raisons justifiables, sans perdre leur statut d'immigrant résident, leur visa de travail et leur permis de travail, qui sont en cours de validité.

  le lien vers le visa de séjour devrait être supprimé.

Les travailleurs migrants ne devraient pas avoir l'autorisation de leur employeur pour quitter le pays à la fin de leur contrat.

- Mettre en œuvre des procédures crédibles pour mettre fin à la rétention des documents de voyage et d'identité par les employeurs.
- ffrir des voies d'accès à la résidence permanente qui ne soient pas conditionnées par l'approbation de l'employeur
- ontrôler régulièrement la situation des travailleurs migrants temporaires afin de prévenir les abus et l'exploitation.

Quelles mesures doivent être prises par le ministère du Travail et les organisations de travailleurs et d'employeurs ?

- Le ministère du Travail doit réexaminer les lois et les règlements et les réviser pour promouvoir la mobilité interne sur le marché du travail. Le NLMP des Seychelles a défini des étapes à cet effet.
- Les gouvernements de tous les pays de destination devraient élaborer des mesures concrètes pour empêcher la rétention des documents d'identité, de voyage et de contrat de travail par les employeurs ou les recruteurs.

Les syndicats peuvent surveiller les violations des droits, y compris la rétention des documents d'identité, et faire pression sur le gouvernement pour qu'il prenne des mesures correctives.

4.9 DÉVELOPPEMENT ET RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES POUR LES TRAVAILLEURS MIGRANTS

4.9.1 Introduction

Les compétences des travailleurs migrants sont une question importante pour toutes les parties prenantes.

Les travailleurs migrants ont notamment besoin de compétences techniques pour effectuer le travail qui leur est confié, de compétences générales, de compétences linguistiques, d'une orientation avant le départ et après l'arrivée, d'une éducation financière et d'une formation en matière de santé et de sécurité au travail (SST). Ils devraient avoir la possibilité de se former à des compétences spécifiques, de suivre une formation en cours d'emploi, d'améliorer leurs compétences, de se recycler pour les nouveaux emplois et d'accéder à l'apprentissage continu et tout au long de la vie. Dans le même temps, les travailleurs migrants peuvent participer à des programmes de transfert de compétences garantissant la transmission de compétences spécifiques aux travailleurs nationaux.

Le Pacte mondial pour les migrations encourage les États à :

> Coopérer avec le secteur privé et les employeurs pour mettre à la disposition des migrants, à tous les niveaux de compétences, des programmes de développement et d'adéquation des compétences à distance ou en ligne, facilement accessibles et tenant compte des spécificités de genre, y compris une formation linguistique précoce et spécifique à la profession, une formation sur le tas et l'accès à des programmes de formation avancée, afin d'améliorer leur employabilité dans les secteurs en demande de main-d'œuvre, sur la base de la connaissance par l'industrie de la dynamique du marché du travail, en particulier pour promouvoir l'autonomisation économique des femmes (Assemblée générale des Nations unies, 2018 : 26).

En même temps, il est crucial que les compétences des travailleurs migrants - qu'elles soient acquises de manière formelle ou informelle - soient reconnues par les employeurs afin qu'ils puissent bénéficier du processus de migration et contribuer à la fois aux pays d'origine et de destination. La reconnaissance des compétences peut être définie comme l'évaluation et la reconnaissance des qualifications et des compétences acquises en dehors du pays d'emploi (dans le cas des migrants) ou du pays d'origine (dans le cas des migrants de retour).

4.9.2 Instruments internationaux et régionaux pertinents et leur ratification

Il existe deux instruments internationaux qui mettent l'accent sur le développement des compétences : la convention de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 (n° 142) et la recommandation de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004 (n° 195). L'article VI (12) de la recommandation sur le développement des ressources humaines stipule ce qui suit : "Des dispositions spéciales devraient être conçues pour assurer la reconnaissance et la certification des compétences et des qualifications des travailleurs migrants". La Convention sur les droits de l'homme n'a été ratifiée que par six pays d'Afrique (Burkina Faso, RCA, Guinée, Kenya, Niger et Tanzanie). Ainsi, dans la région de la SADC, seule la Tanzanie a ratifié la convention C.142 de l'OIT.

L'UNESCO a élaboré des conventions régionales et mondiales visant à promouvoir l'accès à une évaluation et à une reconnaissance équitables.

La Convention mondiale de l'UNESCO sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur est le premier traité des Nations Unies sur l'enseignement supérieur ayant une portée mondiale. La Convention mondiale de l'UNESCO sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur est le premier traité des Nations Unies sur l'enseignement supérieur de portée mondiale. La Convention révisée de l'UNESCO sur la reconnaissance des études, des certificats, des diplômes, des grades et autres titres de l'enseignement supérieur dans les États africains, adoptée en décembre 2014, est entrée en vigueur en 2019. Maurice, les Seychelles et l'Afrique du Sud - tous des pays de destination de la SADC - ont ratifié la Convention.

L'accent mis sur l'objectif 18 du MCG est le suivant : "Investir dans le développement des compétences et faciliter la reconnaissance mutuelle des qualifications et des compétences" : "Investir dans le développement des compétences et faciliter la reconnaissance mutuelle des aptitudes, des qualifications et des compétences", qui est développé au paragraphe 34 comme suit :

> Nous nous engageons à investir dans des solutions innovantes qui facilitent la reconnaissance mutuelle des aptitudes, des qualifications et des compétences des travailleurs migrants à tous les niveaux de qualification, et à promouvoir un développement des compétences axé sur la demande.
> optimiser l'employabilité des migrants sur les marchés du travail formels dans les pays de destination et dans les pays d'origine à leur retour, et garantir un travail décent dans le cadre des migrations de main-d'œuvre (Assemblée générale des Nations unies, 2018, p. 25).

La résolution sur la gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre adoptée lors de la Conférence internationale du travail (CIT) de 2017 recommande que l'OIT apporte un soutien actif et efficace au développement et à la reconnaissance des compétences de ses mandants (OIT, 2017e).

L'encadré 4.14 met en lumière les préoccupations des syndicats africains concernant la non-reconnaissance des compétences.

Encadré 4.14 : Le manuel des syndicats met en évidence les problèmes de reconnaissance des compétences en Afrique

La non-reconnaissance, la non-compatibilité et la non-comparabilité des compétences, des qualifications et de l'expérience à travers les frontières nationales constituent une préoccupation majeure dans la majeure partie de l'Afrique, et plus particulièrement au sein des Communautés économiques régionales (CER). Ces éléments contribuent au gaspillage du potentiel, à la réduction de la productivité et à l'incapacité des employeurs à obtenir les compétences nécessaires. Parallèlement à la faiblesse ou à l'absence de mise en œuvre des droits et mécanismes de libre circulation, l'absence de transférabilité des compétences est l'un des principaux obstacles à la bonne gouvernance de la mobilité de la main-d'œuvre (mouvement des travailleurs entre les emplois, les secteurs ou les professions, à l'intérieur d'un État ou entre les États).

Source : OIT (2021a) : OIT (2021a). Manuel à l'usage des syndicats pour promouvoir les droits des travailleurs migrants et favoriser une gouvernance équitable des migrations de main-d'œuvre en Afrique, Organisation internationale du travail, Genève. P. 141

4.9.3 Avantages du développement et de la reconnaissance des compétences

Pour les travailleurs migrants, de meilleures compétences peuvent conduire à une meilleure protection. La loi philippine de 1995 sur les travailleurs migrants et les Philippins d'outre-mer (Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995) stipule ce qui suit :[83] : "L'État reconnaît que la protection ultime de tous les travailleurs migrants est la possession de compétences. Les travailleurs qualifiés sont plus conscients de leurs droits et de leurs possibilités et travaillent généralement pour des employeurs plus réputés. Les travailleurs migrants peuvent accéder à des emplois décents grâce à l'amélioration de leurs compétences, ce qui leur permet d'obtenir de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail et de vie.

Les compétences sont également très importantes pour la progression de carrière ou la mobilité ascendante des travailleurs migrants, en particulier dans le contexte de l'évolution des technologies.

83. https://www.refworld.org/legal/legislation/natlegbod/1995/en/74132

*

Pour les pays d'origine, les compétences des travailleurs migrants jouent un rôle important dans le développement. Les travailleurs migrants de retour au pays et les populations de la diaspora transfèrent des technologies et des compétences pour le développement du pays d'origine. Dans le même temps, doter les travailleurs de meilleures compétences permettrait d'augmenter les possibilités d'emploi à l'étranger.

Dans les pays de destination, les migrants, à tous les niveaux de compétences, élargissent le réservoir de compétences disponibles et permettent une meilleure adéquation entre les compétences des migrants et les besoins du marché du travail. Les compétences des migrants contribuent à promouvoir la productivité et la compétitivité de leurs économies.

La reconnaissance des compétences des travailleurs migrants permet d'optimiser les avantages de la migration pour toutes les parties - les travailleurs migrants eux-mêmes, les employeurs, les pays d'origine et les pays de destination. Elle évite les situations de gaspillage des cerveaux, de déqualification et de surqualification. Des politiques sensibles à la dimension de genre sont nécessaires pour traiter les questions de reconnaissance des travailleuses migrantes. La reconnaissance des compétences, en particulier la reconnaissance de l'apprentissage antérieur, améliorera les revenus et la reconnaissance sociale des migrants peu qualifiés qui sont vulnérables et risquent d'être exploités.

Les options de reconnaissance des compétences améliorent la transférabilité des compétences des travailleurs migrants d'un emploi à l'autre et d'un pays à l'autre.

4.9.4 Défis et problèmes nécessitant une attention particulière

- Les travailleurs migrants, en particulier les femmes, sont confrontés à diverses difficultés pour accéder à une formation de qualité et à des emplois décents. Ils peuvent avoir un accès limité à la formation et au développement des compétences dans leur pays d'origine et au cours de leur vie professionnelle.

  l'emploi à l'étranger. Les gouvernements des pays d'origine peuvent ne pas investir suffisamment de ressources dans la qualification des travailleurs migrants, y compris dans la formation avant le départ.

Dans le cas des travailleurs temporaires peu qualifiés, les pays de destination attendent des pays d'origine qu'ils assument la responsabilité principale de la formation professionnelle. Les employeurs des CdC peuvent être réticents à investir dans les ressources humaines.

Il n'existe pas de programme de développement et de reconnaissance des compétences pour les travailleurs temporaires, et les travailleurs n'ont parfois accès qu'à une formation sur le tas. Les employées de maison des ménages privés ont rarement accès à des programmes d'amélioration des compétences.

Pour la plupart des travailleurs migrants, il n'y a pas d'accès à la formation continue ou à l'apprentissage tout au long de la vie, bien que les environnements de travail évoluent en raison des progrès technologiques.

Les travailleurs migrants ne peuvent même pas accéder aux possibilités de formation professionnelle disponibles en raison d'un manque d'information. L'accès à l'information et à l'orientation pour les travailleurs migrants est limité pendant la période pré-migratoire ou post-migratoire.

migration.

- Non-reconnaissance des compétences et des qualifications dans les pays de destination : Il s'agit d'un défi majeur auquel sont confrontés en particulier les travailleurs migrants qualifiés. La déclaration 2022 de l'IMRF stipule ce qui suit : " L'absence de reconnaissance mutuelle des compétences et [...]

  La non-reconnaissance des qualifications des migrants limite leur potentiel, les avantages qu'ils peuvent tirer de leur travail ainsi que leur contribution au développement durable, et les rend vulnérables à l'exploitation" (IMRF, 2022). La non-reconnaissance des compétences des migrants entraîne donc une triple perte : les migrants gaspillent leur investissement dans le développement des compétences, les pays d'origine perdent leurs ressources humaines et les pays de destination ne peuvent pas bénéficier du plein potentiel des migrants.

- L'harmonisation des processus de reconnaissance des compétences au niveau régional avec des systèmes d'éducation et de formation diversifiés reste un défi de taille en raison de la diversité des systèmes. Comme l'a noté l'OCDE : "La possibilité d'avoir

  La reconnaissance des qualifications étrangères existe aujourd'hui presque partout dans l'OCDE. Toutefois, dans de nombreux pays membres, le processus peut être long et, faisant intervenir de nombreux acteurs, peut être décourageant par son manque de transparence" (OCDE, 2017 : 11).

Le manuel syndical de l'OIT sur les migrations en Afrique stipule que

> La non-reconnaissance, la non-compatibilité et la non-comparabilité des compétences, des qualifications et de l'expérience au-delà des frontières nationales constituent une préoccupation majeure dans la majeure partie de l'Afrique, et plus particulièrement au sein des Communautés économiques régionales (CER). Ces éléments
> sont des facteurs qui contribuent au gaspillage du potentiel, à la réduction de la productivité et à l'incapacité des employeurs à obtenir les compétences nécessaires. La faiblesse ou l'absence de
> l'absence de transférabilité des compétences est l'un des principaux obstacles à la bonne gouvernance de la mobilité de la main-d'œuvre (mouvement des travailleurs entre les emplois, les secteurs ou les professions, à l'intérieur d'un État ou entre les États) (OIT, 2021a).

4.9.5 Exemples de bonnes pratiques dans différentes régions

- La reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE) est un processus par lequel les organismes de réglementation et les établissements de formation évaluent les compétences acquises, souvent en dehors de la salle de classe, par rapport à un ensemble donné de normes, de compétences ou d'aptitudes.
  les résultats de l'apprentissage (OIT, 2018a). Ils soutiennent la transférabilité des compétences des travailleurs migrants et favorisent leur inclusion sociale. Ils permettent des parcours non traditionnels vers l'emploi formel pour les femmes ou les hommes, qu'ils soient migrants ou nationaux, qui ont acquis leurs compétences par le biais d'un apprentissage non formel ou informel. Ils offrent également des possibilités de formation complémentaire et/ou d'apprentissage en identifiant les lacunes en matière de compétences.

- Accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre/mouvements d'entente et formation des travailleurs dans le pays d'origine. Une autre bonne pratique observée dans certains accords/mouvements d'accord bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre est la coopération entre le CdO et le CdD pour fournir des compétences.
  Les employeurs doivent fournir les informations nécessaires avant la migration, et ce, sans frais pour les travailleurs. L'Italie a encouragé de telles initiatives avec l'Albanie, l'Égypte et le Sri Lanka par le biais d'accords bilatéraux sur le travail. Une étude récente de l'OIT (2020a) a examiné les modules de compétences dans les BLA et les accords de partage des coûts y afférents.

- adres régionaux de qualification. Les CQR conclus dans le contexte des communautés économiques régionales encouragent l'élaboration de normes et de critères mutuellement acceptables pour l'octroi de licences et de certifications et fournissent des recommandations sur la reconnaissance mutuelle entre les pays membres. Ils facilitent la mobilité de la main-d'œuvre et des compétences. En voici quelques exemples : Union européenne - Cadre européen des certifications (CEC) ; Cadre de référence des certifications de l'ANASE (CRQA) ; Cadre des certifications du Pacifique (CQP) ; Communauté des Caraïbes - CARICOMQF ; Communauté de développement de l'Afrique australe - SADCQF ; et Conseil de coopération du Golfe - GCCQF.

- Le cadre de qualifications de la SADC (SADCQF) est un mécanisme régional de comparabilité et de reconnaissance des qualifications complètes, basé sur un ensemble de principes, de pratiques, de procédures et de terminologie normalisée convenus. pour atteindre ses cinq objectifs :

  a. Fournir un mécanisme de comparabilité et de reconnaissance des qualifications dans la SADC.

  b. Faciliter la reconnaissance mutuelle des qualifications dans tous les États membres.

  c. Harmoniser les qualifications dans la mesure du possible.

  d. Promouvoir le transfert de crédits au sein des États membres, entre eux et même au-delà.

  e. Créer des normes régionales de la SADC, le cas échéant.

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. L'objectif principal du CQSADC est de promouvoir la mobilité et, à ce titre, il joue un rôle clé en fixant le point de référence régional pour la comparaison des qualifications obtenues au sein de la SADC. Certains défis ont été relevés pour le CQSDAA (Castel-Branco et Mavimbela, 2022 ; Werquin et Panzica, 2019). Les premiers ont noté que la création de normes régionales de la SADC, le cas échéant, n'avait guère été couronnée de succès. Tous les États membres n'ont pas adopté de cadres de qualification nationaux comparables et il est nécessaire de renforcer les systèmes d'accréditation nationaux. Selon la SADC, le manque de capacité à mettre en œuvre le CQF de la SADC est la principale faiblesse du cadre, et elle a demandé des ressources financières appropriées.

- Enseignements pour les systèmes de reconnaissance des compétences - OCDE. L'OCDE (2017) a dressé une liste d'enseignements qui équivalent à des bonnes pratiques en matière de reconnaissance des compétences des travailleurs migrants (tableau 4.2).

Tableau 4.2 : Bonnes pratiques pour la reconnaissance des compétences - OCDE

Leçons	Leçons/bonnes pratiques
Leçon 1	Établir un droit à l'évaluation des qualifications étrangères
Leçon 2	Veiller à ce que les procédures de reconnaissance soient rapides et permettent d'évaluer les qualifications étrangères avant l'arrivée.
Leçon 3	Faciliter l'information et les demandes par le biais de guichets uniques pour l'évaluation et la reconnaissance des qualifications étrangères
Leçon 4	Renforcer les systèmes de reconnaissance des acquis de l'expérience et garantir un accès effectif aux immigrants
Leçon 5	Lier la reconnaissance partielle à des cours de transition
Leçon 6	Veiller à ce que les organismes de réglementation traitent les immigrants de manière équitable
Leçon 7	Impliquer les employeurs et les autres parties prenantes non gouvernementales concernées
Leçon 8	Établir des partenariats et des réseaux pour l'échange transnational d'expertise et de bonnes pratiques dans le domaine de la reconnaissance
Leçon 9	Développer les accords bilatéraux et multilatéraux sur l'évaluation et la reconnaissance des qualifications étrangères
Leçon 10	Veiller à ce que les coûts ne constituent pas un obstacle

Source : OCDE (2017) : OCDE (2017). Réussir l'intégration : Évaluation et reconnaissance des qualifications étrangères, Éditions OCDE, Paris.

Passeport de qualification de l'UNESCO (PQU) pour les réfugiés et les migrants vulnérables. Consciente des difficultés rencontrées par les migrants vulnérables et les réfugiés pour faire reconnaître leurs compétences, l'UNESCO a mis au point le Passeport de Qualifications qui servira de document standardisé (UNESCO, 2019). L'UQP résume et présente les informations disponibles sur le niveau d'éducation, l'expérience professionnelle et les compétences linguistiques du candidat. Il comprend également des informations sur les progrès potentiels et les coordonnées des autorités et des agences susceptibles de contribuer au processus de recherche d'emploi et à la candidature. Il fournit donc des informations importantes pour les demandes d'emploi et de stage, ainsi que pour les cours de qualification et l'admission aux études. pour les réfugiés et les migrants vulnérables.

- Passeport de compétences au Sri Lanka. En 2017, la Fédération des employeurs de Ceylan, en collaboration avec la Commission de l'enseignement tertiaire et professionnel et l'OIT, a mis en œuvre un projet pilote visant à introduire le Passeport de compétences parmi les...

  les travailleurs migrants de retour. Il s'agit d'un document qui consigne les connaissances, les aptitudes et les compétences d'un travailleur. Il peut servir aux travailleurs de "passerelle" pour trouver un emploi, accéder à une formation complémentaire en vue d'une requalification ou d'un perfectionnement. La forme numérisée du passeport comprend une page de biographie du travailleur, ses compétences, son travail et son expérience.

l'expérience (locale et étrangère), les langues et les activités extrascolaires des travailleurs. Les données contenues dans les bases de données du passeport seront vérifiées et mises à jour par les membres de la Fédération et la Commission. En juin 2020, le Cabinet a approuvé le lancement du passeport en tant qu'initiative nationale pour tous les travailleurs à la recherche d'un emploi au Sri Lanka et à l'étranger. Toutes les professions qui peuvent être testées et certifiées par une qualification professionnelle nationale de la Commission sont éligibles pour un passeport, y compris les travailleurs domestiques qui doivent se qualifier pour une qualification professionnelle nationale avant d'aller travailler à l'étranger. Dans un premier temps, le passeport sera délivré aux 100 à 150 travailleurs migrants rapatriés qui ont participé au projet pilote.

SWADES Skill Card India. En raison de l'impact du COVID-19, plus de deux millions d'Indiens sont rentrés au pays dans le cadre du programme gouvernemental de rapatriement, la Vande Bharat Mission. Étant donné que de nombreux migrants de retour

ont perdu leur emploi, le gouvernement indien a mis en place la base de données des arrivées de travailleurs qualifiés pour l'aide à l'emploi afin d'identifier et d'enregistrer leur profil de compétences. Cette base de données aidera les employeurs - nationaux et étrangers - à recruter des travailleurs en fonction de leur profil de compétences et des besoins de ces employeurs. Elle contribuera également à soutenir la réintégration des rapatriés sur le marché du travail national.

- Partenariats de compétences. L'objectif 18 (paragraphe 34e) du Pacte mondial pour les migrations appelle à la mise en place de "partenariats mondiaux de compétences entre les pays qui renforcent les capacités de formation des autorités nationales".

et les parties prenantes concernées". Cela nécessite une collaboration entre les secteurs public et privé, et les pays d'origine et de destination. Au niveau mondial, l'OIT, l'OIM, l'UNESCO, l'Organisation internationale des employeurs et la Confédération syndicale internationale ont lancé un Partenariat mondial pour les compétences en décembre 2018 (OIT, 2018c). Il vise à mobiliser l'expertise technique de ces organisations vers le soutien aux gouvernements, aux employeurs, aux travailleurs et à leurs organisations, aux établissements d'enseignement et aux prestataires de formation, ainsi qu'à d'autres parties prenantes pour développer et reconnaître les compétences des travailleurs migrants, en mettant l'accent sur les femmes et les jeunes. Une attention particulière sera accordée aux migrants peu ou moyennement qualifiés, avec le soutien de partenariats de compétences aux niveaux local, national, sous-régional et régional (OIT, OIM et UNESCO, 2018).

Le programme SkillUp de l'OIT dans les régions d'Afrique centrale, d'Afrique de l'Ouest et du Sahel. Étant donné que l'incidence la plus élevée des migrations de travailleurs peu ou semi-qualifiés en Afrique se trouve dans les régions d'Afrique centrale, d'Afrique de l'Ouest et du Sahel, le programme "SkillUp" de l'OIT a été mis en place.

Dans les régions du Sahel, le programme SKILL-UP de l'OIT a lancé plusieurs projets pilotes pour des partenariats de compétences au niveau des pays et des corridors.

a. Reconnaissance et validation des acquis pour les métiers prioritaires : La Mauritanie et le Sénégal ont convenu d'un plan d'action conjoint sur cinq ans pour développer des normes professionnelles, de compétences et d'évaluation communes dans les professions prioritaires qu'ils identifieront.

b. Harmonisation des certifications et des normes : Le Nigeria, le Ghana et le Togo ont convenu de collaborer à l'harmonisation des certifications et des normes afin de faciliter la transférabilité des compétences entre les trois pays. Cela permettra aux employeurs d'embaucher plus facilement des travailleurs migrants et de promouvoir une meilleure intégration de ces derniers dans la population active.

4.9.6 Messages clés et voie à suivre

Messages clés

- Dans le cas des systèmes de reconnaissance des travailleurs migrants, une coopération étroite entre les parties prenantes et les institutions des deux (tous) pays concernés est une étape importante.

La déclaration du centenaire de l'OIT en 2019 a identifié la promotion de l'acquisition des aptitudes, des compétences et des qualifications pour tous les travailleurs tout au long de la vie professionnelle comme une responsabilité conjointe des gouvernements et des partenaires sociaux (OIT, 2019d).

- Renforcer les systèmes d'anticipation des compétences afin de formuler des politiques de migration qui répondent à la demande de compétences
- Veiller à ce que les travailleurs migrants, hommes et femmes, bénéficient de l'initiative de développement des compétences, et que les femmes ne se voient pas uniquement offrir des possibilités de travail dans des professions sexospécifiques.

- Accroître la reconnaissance bilatérale ou multilatérale des qualifications et des compétences
- Les pays d'origine devraient prendre en charge l'orientation des travailleurs migrants avant leur départ en vue d'un emploi dans le pays de destination, ainsi que la formation professionnelle pour des emplois sélectionnés. Il est important que toutes ces formations soient adaptées aux besoins des travailleurs migrants.
  aux besoins spécifiques des travailleuses migrantes et garantir l'égalité d'accès à la formation pour les travailleuses migrantes.

La voie à suivre

- Promouvoir le cadre régional de qualification de la SADC et aligner le cadre national de qualification sur le SADCQF (SADC, 2017).

Les employeurs des pays de la SADC devraient adopter la RLP et adapter les postes et les barèmes de rémunération en conséquence

- Examiner l'accès des femmes migrantes à la reconnaissance des qualifications et à la RLP et adopter les mesures nécessaires pour améliorer cet accès.

Quelles mesures doivent être prises par le ministère du travail et les organisations de travailleurs et d'employeurs ?

Une attention particulière devrait être accordée au soutien et à la coopération des parties prenantes en cas de reconnaissance des compétences des travailleurs migrants. Beaucoup peut être fait dans le pays d'origine pour garantir de meilleurs résultats sur le marché du travail pour les travailleurs migrants grâce à la reconnaissance des compétences. (OIT, 2017 : 22).

Les efforts visant à améliorer la certification des travailleurs migrants et à accroître la reconnaissance des compétences (par exemple, par le biais d'accords bilatéraux) peuvent faciliter la mobilité de la main-d'œuvre, en particulier pour les travailleurs semi-qualifiés et qualifiés.

4.10 REGROUPEMENT FAMILIAL POUR LES TRAVAILLEURS MIGRANTS[86]

4.10.1 Introduction et définition du regroupement familial

Le regroupement familial désigne le processus par lequel les migrants et/ou les réfugiés peuvent retrouver les membres de leur famille dans le pays d'accueil. Bien qu'il n'existe pas d'instrument international unique faisant directement référence au processus de regroupement, la Convention internationale sur les droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille fait largement référence au regroupement familial. L'article 44, paragraphe 2, stipule que les parties doivent "faciliter le regroupement des travailleurs migrants avec leurs conjoints ou les personnes qui ont avec eux des relations qui, selon la législation applicable, produisent des effets équivalents au mariage, ainsi qu'avec leurs enfants mineurs à charge non mariés".

Cependant, pour beaucoup, la migration impose la séparation et la désintégration de la famille, la perte de la présence des membres de la famille qui restent dans leur pays d'origine, souvent en raison des restrictions imposées par le pays d'emploi des travailleurs migrants, et, tragiquement pour certains, la perte permanente de membres de la famille en raison de leur décès ou de leur disparition. Même lorsque le noyau familial se déplace et arrive ensemble - ou peut se reconstituer rapidement - le maintien de l'intégrité familiale, le fonctionnement de la famille et l'éducation des enfants sont soumis à des stress, des tensions et des menaces. Le soutien à la vie familiale ainsi qu'à l'unité et à la réunification de la famille pour les travailleurs migrants est donc à la fois nécessaire et crucial.

L'attention portée à la famille et aux enfants d'origine migrante est nécessairement une grande priorité pour la gouvernance des migrations. Les processus de regroupement familial sont généralement gérés par l'État et relèvent des lois nationales sur l'immigration. Par conséquent, de multiples facteurs entrent en jeu dans la détermination des paramètres de ce qui constitue le regroupement familial, des personnes éligibles et des critères que les migrants doivent remplir pour pouvoir prétendre au regroupement avec les membres de leur famille. Les politiques restrictives liées au regroupement conduisent de plus en plus à la fragmentation des familles de migrants et mettent en évidence la manière dont le processus de migration peut avoir des résultats inégaux pour des groupes spécifiques de migrants (UNDESA, 2022).

86. Ce module est adapté d'un chapitre du Manuel sur les villes accueillant des migrants et des réfugiés : Droits, Inclusion, Intégration, Durabilité. UNESCO-ECCAR-GMPA (à paraître) préparé par Patrick Taran, et incorporant un texte de Chandima Arambepola.

4.10.2 Critères adoptés par les pays pour décider du regroupement familial

Définition de la famille. La définition des membres de la famille peut varier d'un pays à l'autre (HCR, 2001). L'article 4 de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille définit les membres de la famille comme suit : "les personnes mariées à des travailleurs migrants ou ayant avec eux

les relations qui, selon la loi applicable, produisent des effets équivalents au mariage, ainsi que leurs enfants à charge et les autres personnes à charge qui sont reconnues comme membres de la famille par la législation applicable ou les accords bilatéraux ou multilatéraux applicables entre les États concernés". Toutefois, le HCR (2001) souligne l'importance d'appliquer une compréhension plus large de la famille, qui englobe les enfants du migrant, son conjoint/partenaire et toute autre personne à charge. Dans ce cas, il est recommandé d'appliquer une lentille sensible à la culture pour déterminer qui est considéré comme membre de la famille.

Principe de dépendance. Lorsque la définition de la famille est étroite ou n'est pas clairement définie, le principe de dépendance peut être appliqué. Il s'agit de toute personne qui dépend du travailleur migrant pour des raisons financières ou de santé.

Le regroupement familial peut être envisagé pour les personnes qui ont besoin d'être prises en charge. Il peut s'agir en particulier d'enfants adultes handicapés et/ou des parents ou des frères et sœurs du travailleur (HCR, 2001).

- Le revenu comme critère. Le regroupement familial peut également être déterminé en fonction du niveau de revenu du travailleur migrant. Par exemple, à Singapour, un travailleur migrant doit gagner un salaire mensuel fixe de 6 000 euros.

  dollars pour faire venir les personnes à leur charge (ministère de la main-d'œuvre, 2022). Au Royaume-Uni, les citoyens britanniques ou les personnes bénéficiant d'un permis de séjour illimité doivent atteindre un seuil de revenu minimum pour permettre à leur conjoint/partenaire de les rejoindre.

- Le statut du visa. Les migrants peuvent également être confrontés à des restrictions en raison du type de visa qui leur a été accordé. Par exemple, les travailleurs migrants titulaires d'un visa temporaire peuvent se voir refuser le regroupement familial. De même, les visas

  L'octroi d'un droit d'accès aux différents niveaux de qualification et aux différents secteurs peut également constituer un critère d'exclusion, empêchant dans la plupart des cas les travailleurs peu ou semi-qualifiés des secteurs de l'agriculture et de la construction, ainsi que les travailleurs domestiques migrants, de faire venir leur famille pour qu'elle vive avec eux.

- Maîtrise de la langue. Les pays insistent également sur la maîtrise de la langue du pays de destination comme critère pour les membres de la famille qui ont l'intention de rejoindre le pays. La capacité à communiquer dans la langue maternelle est considérée comme une condition essentielle à l'obtention d'un visa.

  comme un élément clé de la capacité des populations migrantes à s'intégrer avec succès dans la société d'accueil. Cependant, l'utilisation de tests linguistiques dans la phase de pré-admission a été critiquée car elle est utilisée comme une mesure visant à limiter la migration (Tracy, 2017).

4.10.3. Instruments et programmes internationaux et régionaux concernant le regroupement familial dans les contextes migratoires

La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille établit à l'article 44, paragraphe 2, l'obligation explicite de faciliter le regroupement familial des familles de travailleurs migrants et l'article 50, paragraphe 1, précise que "l'État d'emploi envisage favorablement l'octroi d'un permis de travail aux travailleurs migrants".

aux membres de la famille de ce travailleur migrant résidant dans cet État au titre du regroupement familial une autorisation de séjour".

- L'article 13 de la Convention 143 de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, confirme le regroupement familial dans le cas des travailleurs migrants régulièrement admis.

La recommandation générale 21 du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a interprété l'article 15 (4) sur l'égalité dans le mariage et les rapports familiaux de la Convention CEDAW pour renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les États parties accordent à l'homme et à la femme les mêmes droits en ce qui concerne le droit relatif à la circulation des personnes et la liberté de choisir leur résidence et leur domicile : "Les Etats parties reconnaissent à l'homme et à la femme les mêmes droits en ce qui concerne le droit relatif à la circulation des personnes et la liberté de choisir leur résidence et leur domicile".

Le protocole au traité instituant la Communauté économique africaine relatif à la libre circulation des personnes, au droit de résidence et au droit d'établissement (protocole de l'UA sur la libre circulation) stipule à l'article 14 que

qu'"un ressortissant d'un État membre qui accepte et occupe un emploi dans un autre État membre peut être accompagné de son conjoint et des personnes à sa charge".

L'Agenda 2030 pour le développement durable accorde une grande importance au rôle des familles en tant qu'acteurs du développement et engage les États à "offrir aux enfants et aux jeunes un environnement propice à la pleine réalisation de leurs droits et de leurs capacités" par le biais de "communautés et de familles cohésives."

Le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (PMO) engage les États à faciliter le regroupement familial des migrants au paragraphe 21 sur "l'égalité dans le mariage et les relations familiales".

L'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme concernant le droit au respect de la vie familiale a été largement interprété pour inclure des aspects du regroupement familial (Conseil de l'Europe, 2020). Le cadre révisé de la politique migratoire de l'UA pour l'Afrique et le plan d'action (2017-2027) préconise une politique de regroupement familial dans deux de ses stratégies, à savoir assurer le bien-être socioéconomique des migrants (iv) et dans le processus d'intégration et de réintégration (vi) (Union africaine, 2018b).

4.10.4 Avantages du regroupement familial

Intégration sociale. Faciliter le regroupement familial améliore le bien-être général des travailleurs migrants (et des membres de leur famille) ; ils peuvent se concentrer sur leur travail tout en assumant leurs responsabilités à l'égard des membres de leur famille. Le maintien des familles ensemble facilite l'intégration sociale des migrants dans le pays d'emploi. Il est également dans l'intérêt des enfants des travailleurs migrants d'être avec leur famille.

Amélioration de l'emploi et des résultats sur le marché du travail. Les recherches de l'OCDE indiquent que l'unité/le regroupement familial a deux effets positifs : permettre aux migrants de rester sur le marché du travail et, deuxièmement, faciliter l'accès des conjoints à l'emploi (OCDE, 2019c). En Allemagne, confrontée à d'importantes pénuries de main-d'œuvre et de compétences, les conjoints/partenaires des travailleurs migrants sont considérés comme un important réservoir de main-d'œuvre. Leur intégration dans l'emploi est facilitée lorsque les grands-parents peuvent rejoindre les familles de migrants/immigrés avec de jeunes enfants, partageant ainsi les responsabilités de garde, ce qui permet aux deux parents de travailler.

Réduction de la migration irrégulière. L'imposition de restrictions visant à empêcher le regroupement familial incite naturellement les membres de la famille à chercher à rejoindre leur famille de toute façon. Cela peut augmenter l'incidence de l'immigration irrégulière ou des dépassements de durée de validité des visas de visite.

4.10.5 Défis spécifiques pour les familles en situation de migration

D'une manière générale, certaines règles et conditions au niveau national font obstacle à l'unité et à la réunification dans la migration internationale. L'un des principaux facteurs est la prévalence de politiques migratoires motivées par l'intérêt d'obtenir les avantages concurrentiels d'une main-d'œuvre sans personnes - des avantages tels qu'une main-d'œuvre bon marché et flexible qui peut être retirée lorsqu'elle n'est pas nécessaire, ou lorsque la garder trop longtemps suscite des attentes (par exemple, par l'organisation syndicale et des possibilités accrues d'exiger le respect des droits et de la protection sociale).

Une bureaucratie complexe. En fonction des critères utilisés pour gérer le regroupement familial, le pays de destination peut exiger une structure bureaucratique très complexe pour traiter les demandes de regroupement familial. Plus les règles sont strictes, plus le système en place est complexe. Par exemple, les retards ont été fréquents pendant les blocages du COVID-19 : même lorsque les membres de la famille avaient obtenu l'autorisation, les réunions étaient retardées en raison de la fermeture des frontières. Dans la plupart des pays de l'UE, les critères de renonciation à la famille sont de plus en plus restrictifs, ce qui alourdit les charges administratives. Les seuils de revenus élevés entraînent une séparation arbitraire des familles.

Les politiques et pratiques migratoires peuvent conduire à la séparation des familles à l'arrivée, lors des contrôles aux frontières, pendant la détention ou lors de l'expulsion. Séparer une famille en expulsant ou en renvoyant un membre de la famille du territoire d'un État partie, ou en refusant d'autoriser un membre de la famille à entrer ou à rester sur le territoire, peut constituer une ingérence arbitraire ou illégale dans la vie familiale.

Coût élevé. La charge de la preuve incombe à la famille du demandeur et, par conséquent, les coûts peuvent être très élevés selon le pays et les conditions en vigueur concernant les types de services auxquels les membres de la famille peuvent accéder une fois qu'ils sont réunis. Cette situation crée largement un environnement de suspicion et sape les engagements pris par l'État dans le cadre d'instruments régionaux/internationaux spécifiques. Cela pourrait également conduire à des violations des droits de l'homme

Perception négative du public et xénophobie. Les politiques de regroupement familial peuvent être politiquement impopulaires. Les maux économiques et sociaux peuvent facilement être imputés aux communautés de migrants et à leurs familles, ce qui fait que ces communautés sont injustement ciblées et victimes de xénophobie. De même, les perceptions anti-musulmanes, en particulier au cours des deux dernières décennies, ont eu des implications considérables pour les migrants s'identifiant comme musulmans. L'islamophobie a conduit les pays à adopter des réglementations restrictives en matière de regroupement familial (Rytter et Pedersen, 2014 ; Abrams, 2017).

Impacts sexospécifiques. Les données montrent que les processus de regroupement familial peuvent conduire les femmes à rencontrer des difficultés ou à subir des discriminations (Bragg et Wong, 2016). Par exemple, il a été constaté que les femmes sénégalaises étaient moins susceptibles de rejoindre leur conjoint vivant en Europe en raison de leur rôle d'aidante, en particulier parce qu'elles sont responsables des soins aux personnes âgées en l'absence de leur conjoint (Baizán, et al., 2014). Toutefois, les raisons de rester ont également été associées à des exigences d'intégration que les femmes ayant de moins bons résultats scolaires peuvent avoir du mal à satisfaire. En outre, le maintien de la dépendance à l'égard du parrain masculin est également considéré comme préjudiciable aux femmes qui peuvent être victimes de violences domestiques mais qui restent liées à leur conjoint en raison des réglementations en matière d'immigration (Morris, 2015). Le fait de remplir les conditions préalables en matière de revenu et de logement pour demander le regroupement familial a également un impact disproportionné sur les femmes dont les sources de revenus ne sont pas toujours stables et dont les conditions de logement sont plus informelles et partagées.

4.10.6 Exemples de lois, de politiques et de pratiques, y compris de bonnes pratiques

Comme l'explique l'encadré 4.15, il s'agit d'un programme innovant mis en place par la ville pour favoriser le regroupement familial des ressortissants étrangers non communautaires.

Encadré 4.15 : Programme "Nouvelles familles à Barcelone

Barcelone, en Espagne, soutient les familles qui demandent le regroupement familial par le biais du programme "Nouvelles familles à Barcelone", qui offre une orientation et un soutien aux familles avant, pendant et après le processus de regroupement familial. En l'absence d'un programme national, la ville utilise son budget local pour offrir aux familles de réfugiés et de migrants des conseils complets et personnalisés sur les aspects juridiques, pratiques et psychologiques du processus de regroupement familial. Alors que les procédures de regroupement familial et leur approbation ou leur rejet dépendent de la sous-délégation nationale du gouvernement à Barcelone, le programme municipal "Nouvelles familles à Barcelone" soutient tous les ressortissants étrangers non européens vivant à Barcelone qui souhaitent regrouper les membres de leur famille : enfants, conjoint, partenaire, parents.

Le service est fourni par des professionnels dans chaque district de la ville et comprend : une orientation personnalisée et un soutien social aux familles ; des conseils juridiques ; une orientation et un soutien aux enfants et aux jeunes réunis pour leur permettre d'accéder au système scolaire et aux activités de loisirs ; et un soutien de groupe par le biais d'activités organisées. Le programme "Nouvelles familles" prend contact avec les personnes qui reçoivent un rapport sur le logement adéquat, l'une des conditions préalables au traitement de la réunification familiale. Dès leur arrivée, les familles réunies bénéficient d'un soutien et d'un suivi du processus de réunification.

Voir : Inclusion locale des migrants et des réfugiés. Une passerelle vers les idées, les ressources et les capacités existantes pour les villes du monde entier. https://www.oecd.org/regional/Local-inclusion-Migrants-and-Refugees.pdf https://ajuntament.barcelona.cat/novaciutadania/en/family-reunification-support

- États-Unis : les données indiquent qu'environ 70 % des visas sont réservés au regroupement familial et alimentent donc près des deux tiers de l'immigration légale permanente totale dans le pays (Lee et Voigt, 2020), 438).
- Au Brésil, des critères moins restrictifs en matière de revenus et d'hébergement/logement et des dispositions linguistiques dans la phase de pré-admission facilitent l'obtention des certificats de résidence pour regroupement familial (Solano, G. et T. Huddleston 2020).
- Parenthood in Sweden (Föräldraskap I Sverige) est un cours parental destiné aux parents nouvellement arrivés.[87] Des quartiers de Stockholm et d'ailleurs ont également organisé des groupes de soutien pour les pères migrants en collaboration avec le ministère de l'éducation nationale.
  avec l'ONG suédoise MÄN.[88]
- Au Portugal, les règles régissant le regroupement familial sont les plus larges de l'Union européenne et comprennent deux aspects essentiels : une durée minimale de séjour au Portugal n'est pas requise pour l'obtention d'un permis de séjour ; une durée minimale de séjour au Portugal n'est pas requise pour l'obtention d'un permis de séjour.
  ou un réfugié pour demander le regroupement familial. Deuxièmement, le règlement donne une définition large de la famille : outre le conjoint/partenaire et les enfants de moins de 18 ans du demandeur, les frères et sœurs de plus de 18 ans sous la garde du demandeur ou à sa charge sont pris en compte, de même que les parents du résident ou du conjoint s'ils sont considérés comme des personnes à charge (Oliveira, Cancela et Fonseca, 2013).

87. Informations sur la parentalité en Suède : https://socialtstod.stockholm/familj-och-barn/stod-till-foraldrar/
88. Des informations sur l'ONG locale MÄN sont disponibles à l'adresse suivante : https://mfj.se/om-maen/man

4.10.7 Mesures clés pour assurer le regroupement familial

Conformément aux obligations internationales et nationales, les membres de la famille des travailleurs migrants et des réfugiés devraient se voir garantir en premier lieu le droit à l'unité familiale et au regroupement s'ils n'arrivent pas ensemble. Ils ont également droit au même accès à l'éducation, à la santé et aux services sociaux, ainsi qu'à l'inclusion dans la vie culturelle que les ressortissants nationaux. En particulier, les États ont l'obligation, en vertu du droit international, de permettre aux enfants des travailleurs migrants d'accéder au système scolaire local et de favoriser leur intégration par des cours de langue locale ainsi que des cours de langue et de culture maternelles.

- Préconiser des déclarations publiques, des agendas politiques et des lignes directrices administratives sur les droits et le soutien à apporter aux personnes handicapées :
  - l'unité familiale et le regroupement familial ;
  - l'intégrité de la famille ;
  - des conditions favorables à la vie familiale ;
  - le respect des diverses formes et compositions de la famille.
- Faire appliquer la loi et la pratique en conformité avec le droit international et africain en matière de famille :
  - le droit à l'unité familiale pour les travailleurs migrants en situation régulière ;
  - des mesures en faveur de l'intégrité familiale pour tous les migrants des pays membres des CER ;
  - l'accès aux services de santé et à la scolarisation pour tous, sans entraves ni intimidations.
- Mettre en œuvre une politique sociale et d'assistance proactive pour répondre aux besoins :
  - l'unité, l'intégrité et la réunification de la famille ;
  - les droits et l'accès des enfants migrants aux soins parentaux, à la santé, à la scolarisation, à la protection sociale et à l'aide à la socialisation, ainsi qu'à une alimentation adéquate et à un logement décent ;
  - le soutien aux parents isolés et à leurs enfants ; et
  - l'accès des jeunes migrants et réfugiés à la formation professionnelle et à l'emploi.
- Assurer la prestation de services compétents et efficaces par les services de la famille, de l'enfance, de la jeunesse et de la santé.
- Recueillir des données quantitatives et qualitatives désagrégées sur les familles de migrants et de réfugiés, qui serviront de base à la formulation des politiques et aux interventions programmatiques dans l'ensemble du gouvernement.

4.11 CRITÈRES ET PRATIQUES DE RÉGULARISATION POUR LES TRAVAILLEURS MIGRANTS EN SITUATION IRRÉGULIÈRE

4.11.1 Définition des critères et pratiques de régularisation pour les travailleurs migrants en situation irrégulière

Le phénomène de la migration irrégulière est devenu une question politique majeure qui affecte la gouvernance de la migration internationale dans les principaux pays de destination, y compris en Afrique. Si les travailleurs en situation irrégulière ou sans papiers répondent à un besoin avéré du marché du travail dans la plupart des secteurs de l'économie, ils sont souvent exploités et subissent de graves violations de leurs droits en raison de leur statut précaire. Ils ne peuvent même pas accéder aux services publics auxquels ils ont droit par crainte d'être expulsés.

L'une des options pour traiter le grand nombre de travailleurs en situation irrégulière est de mettre en place des programmes de régularisation leur conférant un statut légal. La "régularisation" désigne tout processus ou procédure par lequel l'autorité gouvernementale compétente d'un pays d'accueil permet à des personnes (généralement des non-nationaux) en situation irrégulière de rester légalement dans le pays en leur accordant un statut de résidence légal et régulier (Baldwin-Edwards et Kraler, 2009 ; OSCE, 2021 ;

PICUM, 2022). En d'autres termes, un travailleur migrant sans papiers peut être régularisé par l'État d'accueil en lui accordant le droit à un statut légal pour rester et travailler dans le pays. La régularisation sous toutes ses formes joue un rôle majeur dans la réalisation d'une migration sûre, ordonnée et régulière, comme le préconise le Pacte mondial pour les migrations.

4.11.2 Objectifs, processus et procédures

Les objectifs des programmes de régularisation sont les suivants :

- Réduire la migration irrégulière.
- Protection des travailleurs migrants.
- Intégrer le travail informel et non déclaré dans les secteurs formels.
- Permettre aux employeurs d'avoir accès à une main-d'œuvre légale et créer des conditions de concurrence équitables.
- Reconnaître officiellement la contribution des travailleurs en situation irrégulière à l'économie d'accueil. La récente pandémie a mis en lumière le rôle crucial des travailleurs sans papiers dans l'industrie alimentaire, les transports, les soins de santé et d'autres secteurs de l'économie.
  secteurs.
- Des considérations humanitaires au vu de la situation critique des travailleurs sans papiers et de leurs familles, l' amélioration de la situation sociale des immigrés.

Il existe deux types de programmes de régularisation :

1. Programmes de régularisation ponctuels à grande échelle et de durée limitée. Cette option tient compte de la présence d'une large population de travailleurs en situation irrégulière et de leurs familles, qui rendent difficile la gestion des migrations. Les autorités annoncent et mettent en œuvre un programme de régularisation à grande échelle limité dans le temps, basé sur des critères d'éligibilité, la publicité, l'implication d'autres parties prenantes telles que les employeurs et les syndicats, entre autres. Ces programmes peuvent être accompagnés d'amnisties préalables. Certains pays du CCG ont eu recours à cette option de manière occasionnelle. Les candidats doivent prouver qu'ils ont un emploi, qu'ils séjournent dans le pays pendant une période déterminée et qu'ils n'ont pas de casier judiciaire. Les personnes retenues reçoivent un permis de travail temporaire et un statut de résident, qui peut être renouvelé sous certaines conditions.
2. Mécanismes de régularisation ou d'ajustement permanents ou continus - il s'agit de mécanismes de régularisation continus qui accordent un statut régulier à des travailleurs migrants sélectionnés au cas par cas pour des raisons économiques (ajustement mérité) ou humanitaires. Les travailleurs migrants en situation irrégulière peuvent être considérés comme ayant acquis un droit au statut légal s'ils satisfont à certains critères - ne pas avoir enfreint de lois autres que celles relatives à l'entrée non autorisée ou clandestine, avoir fait un effort d'intégration, par exemple en apprenant la langue locale, et avoir contribué économiquement et fiscalement à l'économie pendant un certain nombre d'années. Il permet également aux travailleurs migrants d'accéder à la régularisation de manière continue, sans avoir à attendre les amnisties périodiques. Le Pacte mondial pour les migrations ne fait pas référence à de grands programmes de régularisation, mais préconise une régularisation au cas par cas.

4.11.3 Avantages, problèmes et défis

Avantages et bénéfices des mesures de régularisation

- Amélioration de la protection des travailleurs migrants et de leurs familles. Les droits du travail et les droits sociaux des travailleurs sont reconnus et peuvent être légalement maintenus et appliqués. Les familles bénéficient du fait qu'elles n'ont pas à vivre dans la crainte de
  Les travailleurs migrants et les membres de leur famille peuvent obtenir des services sociaux sans craindre d'être intimidés ou détenus. Les travailleurs migrants et les membres de leur famille peuvent obtenir des services sociaux sans craindre d'être intimidés ou détenus. Cela réduit les situations de risque et d'exclusion auxquelles sont confrontés les travailleurs en situation irrégulière dans les pays de destination.
- Des réponses plus efficaces aux situations d'urgence et l'accès aux soins de santé pour tous, y compris les personnes en situation irrégulière. La pandémie du COVID-19 a permis de tirer d'importants enseignements à cet égard (UNNM, 2021).

- Réduire le nombre de travailleurs migrants en situation irrégulière. Il s'agit d'une option crédible et pragmatique lorsque les pays de destination en Europe et ailleurs constatent qu'il n'est pas possible d'imposer le retour des migrants en situation irrégulière.

  en situation irrégulière pour diverses raisons. Hinterberger (2019) a indiqué que les États membres de l'UE ont émis 516 115 décisions de retour en 2017, mais que seuls 188 905 migrants environ sont rentrés volontairement ou ont été expulsés vers leurs pays d'origine respectifs. Il estime qu'environ 300 000 migrants par an resteront dans l'UE sans pouvoir être renvoyés. Par conséquent, un programme de régularisation est tout à fait logique. Comme l'a observé l'OCDE (2018b : 186) : " c'est, à un moment donné, le seul moyen de remédier aux effets cumulatifs de l'incapacité des politiques de migration de main-d'œuvre à répondre aux besoins du marché du travail non satisfaits localement ".

La régularisation présente un certain nombre d'avantages pour les gouvernements. Elle génère des recettes fiscales supplémentaires pour le gouvernement et réduit la charge administrative qui pèse sur lui en matière de surveillance des lieux de travail pour les travailleurs migrants.

la présence de travailleurs en situation irrégulière.

Les employeurs ont accès à une main-d'œuvre légale. Les employeurs peuvent éviter les sanctions et les pénalités en employant des travailleurs en situation régulière. Cela permet également de créer des conditions de concurrence plus équitables entre les entreprises, puisque certaines d'entre elles ne peuvent pas se prévaloir du statut de travailleur régulier.

ne dépendent plus de travailleurs sans papiers bon marché, ce qui réduit le travail non déclaré.

Questions et défis

- Un argument courant est qu'elle crée un aléa moral en encourageant une plus grande migration irrégulière dans les pays par des personnes dans l'attente d'être régularisées à terme (OCDE, 2018b).

- L'équité. Les critiques soulignent que la régularisation récompense ceux qui n'ont pas suivi la voie légale. Mais ces travailleurs sont des migrants de longue date qui ont contribué de manière substantielle à l'économie, avec de faibles revenus.

  Les travailleurs ne bénéficient pas d'une rémunération et d'un accès aux installations. En outre, les travailleurs se retrouvent en situation irrégulière pour diverses raisons, souvent sans qu'ils en soient responsables. Une entreprise peut faire faillite et les travailleurs régulièrement admis peuvent perdre leur emploi et leur statut de résident.

- Il ne s'agit pas d'une solution permanente aux pénuries structurelles de main-d'œuvre à long terme. L'OCDE (2018b) souligne que lorsqu'il existe un besoin structurel à long terme de main-d'œuvre immigrée, on ne peut pas y répondre avec des visas temporaires.

  Il en résulterait "un cercle vicieux de programmes de régularisation récurrents et de plus en plus importants au fil du temps". L'expérience de plusieurs pays (par exemple, l'Italie et l'Espagne) montre que les permis de travail de courte durée ont conduit les travailleurs migrants régularisés à retomber dans l'irrégularité après quelques années. Cette situation est due à des programmes mal conçus qui ne sont pas bien contrôlés et qui ne permettent pas d'accéder à des parcours permanents pour répondre aux besoins à long terme du marché du travail.

Il peut être difficile d'obtenir le soutien de l'opinion publique pour un programme de régularisation, car celle-ci peut vouloir être convaincue que la migration est sous contrôle.

- Défis administratifs pour le gouvernement : la mise en place du programme et sa supervision jusqu'à la phase finale font peser de lourdes charges sur l'appareil d'État. Il est possible d'alléger ce fardeau en déléguant certaines responsabilités à l'État.

  les employeurs, les travailleurs et les ONG.

De plus en plus, les pays sont devenus plus restrictifs et ont renoncé aux programmes de régularisation de masse. La directive "retour" de l'Union européenne désapprouve les régularisations massives, mais soutient la régularisation...

pour ceux qui n'ont pas pu être renvoyés pour des raisons valables. Dans la pratique, seuls 40 % des décisions de retour prises par les États membres sont appliquées (Hinterberger, 2019).

4.11.4 Exemples de politique/pratique

- Sur la période 1996-2007, les données de 43 programmes de régularisation dans les États membres de l'Union européenne font état d'un total d'environ 4,7 millions de demandeurs dans 17 pays. Parmi eux, environ 3,2 millions ont été ont obtenu un statut légal (Baldwin-Edwards et Kraler, 2009).

- Une étude récente de l'OSCE (2021) a identifié 27 programmes dans 13 pays de la région de l'OSCE. (composé de 57 États européens) au cours de la période 2006-2020. Une régularisation importante
  Un programme de régularisation à grande échelle a été mis en œuvre au Kazakhstan en 2006, dans le cadre duquel environ 165 000 travailleurs migrants des pays de la Communauté des États indépendants (CEI) ont vu leur statut régularisé - il s'agit du seul programme de régularisation à grande échelle identifié dans la région de la CEI. En Europe, l'Autriche, la Belgique, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Norvège, la Pologne, la Turquie et le Royaume-Uni ont entrepris une série de programmes ciblés et limités dans le temps liés à la régularisation (OSCE, 2021).

- Le programme de régularisation américain de 1986. Les États-Unis ont mené un important programme de régularisation en 1986 qui n'a pas été renouvelé. De nombreux pays de destination en dehors de l'Europe accordent des amnisties pour
  Les programmes de régularisation sont rarement accompagnés de programmes de départ pour les travailleurs en situation irrégulière (par exemple, au Moyen-Orient - Arabie saoudite, EAU ; dans l'ANASE - Malaisie, Singapour, Thaïlande ; en Afrique - par exemple, en Afrique du Sud).

- Régularisation des ressortissants vénézuéliens en Colombie. Avec l'arrivée soudaine d'un grand nombre de personnes en provenance du Venezuela, 56 % des Vénézuéliens en Colombie se sont révélés être sans papiers en 2020. Le
  Le gouvernement colombien a lancé un programme de régularisation pour les ressortissants vénézuéliens en 2021, qui a permis à plus d'un million de Vénézuéliens d'obtenir des papiers en mars 2023, ce qui en fait le plus grand programme de régularisation à ce jour. Ce programme prévoit un permis de séjour temporaire d'une durée de dix ans, et les ressortissants vénézuéliens peuvent demander un permis de séjour indéfini après cinq ans de résidence. Ce permis leur permet d'accéder au marché du travail local et d'exercer des activités économiques (Morales, 2023).

- Expansion de l'UE et régularisation du statut. L'Europe a connu deux grands épisodes de régularisation indirecte avec l'élargissement de l'Union européenne en 2004 et 2007. Tous les citoyens des nouveaux membres
  Les ressortissants de pays tiers qui étaient en situation irrégulière (travail ou résidence) dans d'autres États membres ont obtenu un statut légal et jouissent de tous les droits socio-économiques et de travail. Ces mesures ont permis de réduire l'incidence de la migration irrégulière au sein de l'UE (Spencer & Triandafyllidou, 2020).

- Régularisations limitées dans le cadre de la récente pandémie de COVID-19. Au cours de la pandémie, certains pays ont de nouveau réclamé des programmes de régularisation, et les Nations unies ont appelé les pays à explorer "diverses possibilités de régularisation".
  des modèles de parcours de régularisation pour les migrants en situation irrégulière " (cité dans Caritas Europa, 2021). La pandémie a mis en lumière les contributions essentielles des travailleurs migrants sans papiers dans certains secteurs tels que l'agriculture, l'industrie alimentaire, l'éducation, la santé, le nettoyage, le travail domestique et les soins (Caritas Europa, 2021). Des pays comme l'Italie, le Luxembourg et le Portugal ont régularisé et prolongé les visas des travailleurs essentiels de l'économie informelle afin de minimiser l'impact du COVID.

- Programmes pilotes de régularisation au Canada. Le ministère de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté du Canada (IRCC) a lancé plusieurs programmes pilotes visant à faire passer les immigrants au Canada au statut de résident permanent.
  statut.

  - Programme des anges gardiens ou travailleurs temporaires de la santé La politique publique de 2020 a prévu des voies spéciales pour les demandeurs d'asile qui fournissaient déjà des soins directs aux patients dans le secteur de la santé au plus fort de la pandémie de COVID-19, entre décembre 2020 et août 2021.

  - Le programme pour les travailleurs de la construction sans statut est prolongé jusqu'en janvier 2021

La politique publique temporaire pour les travailleurs de la construction sans statut à Toronto est une autre voie vers la résidence permanente lancée en 2020 et prolongée jusqu'en janvier 2021 pour un maximum de résidence permanente pour 500 demandeurs et les membres de leur famille. Les demandeurs admissibles peuvent demander un permis de séjour temporaire et un permis de travail ouvert pour rester et continuer à travailler au Canada pendant que leur demande de résidence permanente est traitée et finalisée.

-Un parcours unique de résident temporaire à résident permanent (TR-to-PR) ouvert aux 90 000 travailleurs temporaires et diplômés internationaux déjà présents au Canada, lancé en 2021.

- Opération Papyrus à Genève, en Suisse (février 2017 - décembre 2018). Ce programme visait à initier un processus de régularisation des sans-papiers à Genève et à s'adresser aux secteurs économiques
  touchés par le travail non déclaré et les rémunérations déloyales. Le programme comporte trois volets : 1) la régularisation des travailleurs migrants sans papiers résidant depuis plusieurs années ; 2) le contrôle du respect des conditions de travail, des obligations salariales et de la sécurité sociale ; et 3) un système d'intégration (comprenant des échanges d'emplois dans le secteur du travail domestique et une campagne d'information à l'intention des employeurs) (OIT, 2021c). Les critères d'éligibilité comprenaient, entre autres, cinq ans de résidence ininterrompue pour les familles avec des enfants en âge scolaire (10 ans pour celles sans enfants en âge scolaire), la maîtrise de la langue, l'emploi et l'indépendance financière. 2 390 personnes, dont 437 familles, ont obtenu un permis de séjour renouvelable d'un ou deux ans (Caritas Europa, 2017). Une évaluation du programme par les autorités en 2019 a révélé que le projet avait globalement produit des résultats positifs pour les personnes concernées, le marché du travail local et la sécurité sociale.

PICUM (2022) a mis en évidence dix éléments clés pour un programme de régularisation équitable (encadré 4.16). Accessibilité, simplicité des procédures, transparence, délivrance de permis temporaires et de permis de séjour définitifs à plus long terme, et
en font partie.

Encadré 4.16 : Dix éléments clés des programmes et mécanismes de régularisation humains et équitables

Les personnes sans papiers elles-mêmes peuvent déposer une demande, y compris les enfants.

- La société civile, y compris les associations de migrants et de réfugiés, participe à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation du programme.

Les décisions sont fondées sur des critères clairs et objectifs

Les motifs de refus sont documentés et argumentés et peuvent faire l'objet d'un recours.

- Les décisions sont prises de manière indépendante et impartiale et sont éclairées par des experts compétents pour les critères évalués

- La procédure est accessible dans la pratique.
- Des garanties procédurales sont en place.
- Un statut temporaire qui donne accès aux services, à la justice et au marché du travail est délivré au cours de la procédure de demande.
- Le permis de séjour qui en résulte est sûr et de longue durée, donne accès aux services et au marché du travail, compte pour l'installation et la citoyenneté, et ne dépend de personne.
  d'autre part.
- La mesure de régularisation prévient le séjour et le travail irréguliers et s'accompagne de mesures d'accompagnement.

Source : Reproduit de PICUM (2022). Mécanismes et programmes de régularisation : Why they matter and how to design them, Plateforme pour la coopération internationale sur les sans-papiers. Bruxelles.

Leur pertinence pour les pays de destination de la SADC

La question de la migration irrégulière, de la protection des travailleurs migrants en situation irrégulière et des possibilités de régularisation est très pertinente dans le contexte de l'Afrique australe. Cela est dû à la nature informelle d'une grande partie des mouvements transfrontaliers avec les commerçants transfrontaliers, en particulier les femmes migrantes, qui viennent pour de courtes périodes et repartent. Les milieux officiels peuvent considérer ces mouvements comme irréguliers. Il pourrait y avoir un nombre substantiel de travailleurs en situation irrégulière en Angola, au Botswana et particulièrement en Afrique du Sud, en provenance des pays voisins. Le public n'a pas été informé de leur contribution à l'économie. Cela pourrait conduire à des attaques xénophobes comme en Afrique du Sud. Il est important de reconnaître les travailleurs qui sont dans le pays depuis longtemps et de régulariser leur statut.

L'Afrique du Sud a mis en place des régimes de permis spéciaux avec le Lesotho (2016-2018) et le Zimbabwe (2017-2021) pour des centaines de milliers de migrants afin de régulariser leur statut pour des périodes déterminées et d'éviter l'expulsion, mais les résultats en termes d'intégration et de conditions socio-économiques seraient mitigés (cité dans OIT, 2021c).

Au niveau de la SADC également, la gouvernance des migrations nécessite des lignes directrices sur la régularisation du statut - qu'il s'agisse de régularisations ponctuelles ou de mécanismes d'ajustement continu comme dans l'UE. À long terme, l'évolution vers la libre mobilité pourrait conduire à la régularisation des travailleurs migrants de la CDAA dans l'ensemble de la communauté.

4.11.5 Messages clés et voie à suivre

Messages clés

- Une réponse crédible à la migration irrégulière devrait reconnaître que la migration internationale est avant tout une question liée au marché du travail, puisque plus de 90 % des migrants dans le monde sont des travailleurs migrants et leurs familles.

La nécessité d'une approche globale a été reconnue par la plupart des analystes. La régularisation doit être adoptée en même temps que d'autres mesures visant à lutter contre la migration irrégulière (Conseil de l'Europe, 2007 ; Caritas Europa, 2021 ; UNNM, 2021 ; Wickramasekara, 2013). Selon Caritas Europa, "la régularisation des sans-papiers doit être envisagée dans le contexte plus large de l'élargissement des voies de migration régulière et de la lutte contre les économies informelles et l'exploitation"[89] . Les mesures complémentaires et additionnelles consistent à : fournir des voies pour la migration régulière de la main-d'œuvre en fonction des besoins du marché du travail ; imposer des sanctions et des pénalités aux employeurs qui ont recours à des travailleurs en situation irrégulière ; s'attaquer aux causes profondes des mouvements irréguliers ; modifier les lois obsolètes sur la migration et l'asile ; réduire les coûts de la migration légale ; améliorer les mesures d'application dans le respect des droits de l'homme et de la dignité des migrants ; mener des actions préventives sur les risques de la migration irrégulière ; et assurer une coopération bilatérale et régionale avec les pays d'origine en vue du retour et de la réadmission.

- Fonder les politiques de lutte contre les migrations irrégulières et le traitement des travailleurs en situation irrégulière sur des normes et des instruments internationalement acceptés, notamment les instruments universels relatifs aux droits de l'homme et les conventions fondamentales du travail.

  Les pays de la région devraient ratifier les conventions pertinentes et mettre en œuvre leurs dispositions par le biais de réformes législatives et d'autres moyens.

- Prévoir des amnisties et des régularisations pour traiter le grand nombre de migrants en situation irrégulière en raison de l'échec des politiques, complétées par des mécanismes permanents d'ajustement (droit acquis à l'éducation, à l'emploi, à la santé, etc

  régularisation) pour les travailleurs répondant à des critères spécifiques.

- 'attaquer aux causes profondes telles que la pauvreté et le manque de développement dans les pays d'origine, l'emploi illégal et le travail non déclaré dans les pays de destination, qui attirent les migrants en situation irrégulière.

  statut.

- Une approche globale de la société impliquant toutes les principales parties prenantes - gouvernements, employeurs, syndicats, ONG et associations de migrants - est nécessaire pour élaborer ou améliorer les politiques et la législation.

Des sanctions efficaces, des pénalités et des actions en justice contre les employeurs indélicats, les passeurs et les trafiquants d'êtres humains.

La voie à suivre

Plusieurs initiatives en cours fournissent des orientations.

- Le rapporteur spécial des Nations unies sur les droits de l'homme des migrants a publié un rapport sur la manière d'étendre et de diversifier les mécanismes et les programmes de régularisation afin de renforcer la protection des droits de l'homme des migrants.

  (Morales, 2023). Les parties prenantes ont apporté leur contribution à son examen. Il s'agit d'une initiative opportune qui peut fournir aux États membres des Nations unies des orientations fondées sur les droits en ce qui concerne les mesures de régularisation et la protection des droits des migrants.

- Initiatives d'un important pays de destination - le Canada. Le Premier ministre du Canada a demandé au ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté du Canada (IRCC) de "s'appuyer sur les programmes pilotes existants pour explorer davantage". des moyens de régulariser le statut des travailleurs sans papiers qui contribuent aux communautés canadiennes". (cité dans Alboim, et al. 2023). Dans sa mise à jour d'octobre, le Réseau canadien pour les droits des migrants (Migrant Rights Network) a plaidé en faveur de la régularisation des migrants sans papiers (Migrant Right Network, 2022b). L'IRCC peut

89. https://www.caritas.eu/demystifying-the-regularisation/

s'appuyer sur les enseignements tirés des récents programmes pilotes de régularisation. Alboim et al. (2023) ont proposé deux options à cet égard : a) un programme de régularisation pour permettre aux ressortissants étrangers éligibles résidant au Canada sans statut d'obtenir le statut de résident permanent ; et b) une transition de statut pour les travailleurs temporaires afin qu'ils obtiennent le statut de résident permanent. Le programme devrait être guidé par "la simplicité, l'accessibilité pour assurer la participation, un mécanisme continu stable avec un contenu adaptable plutôt qu'une initiative unique limitée dans le temps, et le respect de l'intégrité du système d'immigration géré par le Canada" (Alboim, et al : 1).

- Une approche plus large de la régularisation de la part de l'Union européenne est préconisée. L'Union européenne devrait être plus flexible dans son approche de la régularisation en allant au-delà de la directive retour. Par exemple , Hinterberger (2019) a plaidé en faveur d'une directive européenne sur la régularisation qui compléterait la politique de retour existante de l'UE. Cela rendrait le processus plus transparent et pourrait également contribuer à réduire le nombre de migrants en séjour irrégulier par rapport aux politiques actuelles. Étant donné les progrès limités en ce qui concerne l'augmentation des voies légales de migration, une telle directive aiderait à absorber les ressortissants de pays tiers déjà existants dans l'emploi formel.

Quelles mesures doivent être prises par le ministère du Travail et les organisations de travailleurs et d'employeurs ?

Les ministères du travail devraient recueillir des statistiques actualisées sur l'incidence de la migration irrégulière et documenter leurs contributions et les problèmes auxquels ils sont confrontés. Les partenaires sociaux et les organisations de la société civile concernées, y compris les organisations de migrants, devraient faire pression sur les gouvernements pour qu'ils régularisent le statut des travailleurs migrants et de leurs familles en situation irrégulière. Dans de nombreux programmes de régularisation, les partenaires sociaux et la société civile ont joué un rôle important en aidant les migrants et leurs familles à comprendre le processus et à préparer les documents nécessaires.

LISTE DE RÉFÉRENCES

Abdulla, N. (4 octobre 2022). Le nouveau visa d'exploration professionnelle des Émirats arabes unis expliqué : How it is different from regular tourist visa. Accessed from https://www.khaleejtimes.com/visa-and-immigration-in-uae/new-uae-job-exploration- visa-explained-how-it-is-different-french-regular-tourist-visa

Abrams, K. (2017). " Family Reunification and the Security State ", Immigration and Nationality Law Review, 38, 3-36.

CADHP (2010). Principes et directives sur la mise en œuvre des droits économiques, sociaux et culturels dans la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, Commission africaine des droits de l'homme et des peuples. https://achpr.au.int/sites/default/files/files/2021-08/achprinstrguidedraftescrightseng.pdf

Union africaine (2018a). Protocole au traité instituant la Communauté économique africaine relatif à la libre circulation des personnes, au droit de résidence et au droit d'établissement, Adopté par la trentième session ordinaire de la Conférence, tenue à Addis-Abeba, Éthiopie, le 29 janvier 2018.

Union africaine (2018b). Le cadre politique migratoire révisé pour l'Afrique et le plan d'action (2018 - 2027), Commission de l'Union africaine, Addis-Abeba.

Union africaine (2021). Lignes directrices de l'UA sur l'élaboration d'accords bilatéraux de travail (ABT), approuvées par la quatrième session ordinaire du Comité technique spécialisé sur le développement social, le travail et l'emploi (STC-SDLE-4), 04-08 avril 2022, Addis-Abeba, Éthiopie. https://au.int/sites/default/files/newsevents/workingdocuments/41106-wd-GUIDELINES_ON_ DEVELOPING_BILATERAL_LABOUR_AGREEMENTS_BLAs-ENGLISH_0.pdf

AU-JLMP (2021). Rapport sur les statistiques de la migration de main-d'œuvre en Afrique - Troisième édition, publié conjointement par la Commission de l'Union africaine et les partenaires du Programme conjoint sur les migrations de main-d'œuvre (JLMP) (OIT, OIM, UNECA), Addis-Abeba.

https://au.int/sites/default/files/documents/41182-doc-254_261-EN06.pdf

AU-ILO-IOM-ECA (2015). Programme Brief : Gouvernance des migrations de travail pour l'intégration et le développement en Afrique. Une nouvelle initiative audacieuse. Union africaine, Organisation internationale du travail, Organisation internationale pour les migrations et Commission économique des Nations unies pour l'Afrique. Addis Abeba. 2015.

Alboim, N., et al. (2023). Out of the shadows : A proposal for the regularization of migrants without status in Canada, Policy Brief, No. 12, Chaire d'excellence en recherche du Canada (CERC) sur la migration et l'intégration, Toronto Metropolitan University, février 2023.

Amadi, V. et P. Lenaghan (2020). "Faire progresser l'intégration régionale par la libre circulation des personnes dans la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC)". Speculum Juris 51 34(1) : 52-67.

Baizan, P., Beauchemin, C., et Gonzalez-Ferrer, A., et al. (2014). " Une perspective d'origine et de destination sur la réunification familiale : The Case of Senegalese Couples." European Journal of Population, 21 janvier 2014.

Baldwin-Edwards, M. et A. Kraler (2009). REGINE : Regularisations in Europe : Study on practices in the area of regularisation of illegally staying third-country nationals in the Member States of the European Union (Régularisations en Europe : étude des pratiques en matière de régularisation des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier dans les États membres de l'Union européenne),
Centre international pour le développement des politiques migratoires (ICMPD), Vienne, Autriche. https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/regularisations-europe-study-practices-area-regularisation-illegally-staying- third_en

Bamu, P. H. (2014). Une analyse des instruments de migration de la SADC à la lumière des principes de l'OIT et des Nations unies sur la migration de main-d'œuvre : Final Report, Rapport préparé pour l'Organisation internationale du travail, DWT de l'OIT pour l'Afrique orientale et australe et Bureau de pays de l'OIT, Pretoria.

Bergan, S. (2019). L'espace européen de l'enseignement supérieur : Une route vers l'avenir ou une voie sans issue ? Tuning Journal for Higher Education. 6(2). 23-49.

Bohning, W. R. (1996). Employer des travailleurs étrangers : Un manuel sur les politiques et les procédures d'intérêt particulier pour les pays à revenu moyen et faible. Genève : Bureau international du travail.

Boucher, A. K. (2019). Mesurer les violations des droits des travailleurs migrants dans la pratique : L'exemple des visas temporaires qualifiés en Australie. Journal of Industrial Relations, 61(2), 277-301.

Boucher, A. K. (2020). How 'skill' definition affects the diversity of skilled immigration policies (Comment la définition des compétences affecte la diversité des politiques d'immigration qualifiée). Journal of Ethnic and Migration Studies : Special Issue : Discrimination in Migration and Citizenship, 46(12), 2533-2550.

Bradley, A. (2019). Le problème du racisme en droit international. OpinioJuris. http://opiniojuris.org/2019/09/04/international-laws-racism-problem/

Bragg, B et Wong, L.L (2016) "Cancelled Dreams : Family Reunification and Shifting Canadian Immigration Policy", Journal of Immigrant & Refugee Studies. 14(1). 46-65.

Brian, T., 2021. Les accidents mortels professionnels chez les travailleurs migrants internationaux : A Global Review of Data Sources. Organisation internationale pour les migrations (OIM). Genève. https://publications.iom.int/books/occupational- fatalities-among-international-migrant-workers

Buddelmeyer, H., van de Ven, J et Zakirova, R. (2013). Graduate Employment Outcomes for International Students, Institut de recherche économique et sociale appliquée de Melbourne. Accessible sur https:// melbourneinstitute.unimelb.edu.au/assets/documents/sprs-reports/1-12_Final_Report.pdf

Burmann, M. et al. (2018). La migration de la main-d'œuvre hautement qualifiée en Europe, Rapport DICE de l'ifo, ISSN 2511-7823, ifo Institut. - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 16 (1), pp. 42-52.

Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme (n.d). Inhospitable : How hotels in Qatar & the UAE are failing migrant workers. Accessible à partir de https://www.business-humanrights.org/es/from-us/briefings/inhospitable-how-hotels-in-qatar-the-uae-les-travailleurs-immigrés-faillis/

BusinessTech. (2022). De nouveaux quotas pour limiter l'embauche d'étrangers en Afrique du Sud : ministre. BusinessTech.

Carciotto, S. (2018). La régularisation des migrants zimbabwéens : Un cas de temporalité permanente, Blog, Revue africaine de la mobilité humaine. https://sihma.org.za/Blog-on-the-move/the-regularization-of-zimbabwean- migrants-a-case-of-permanent-temporariness

Caritas Europa (2021). Démystifier la régularisation des sans-papiers, Caritas Europe, Bruxelles. https://www.caritas.eu/demystifying-the-regularisation/.

Castel-Branco, E. et L. Mavimbela (2022). Cadre de qualification régional de la Communauté de développement de l'Afrique australe : Review of implementation and way forward, Secrétariat de la SADC, Gaborone, 23 mai 2022. ttps://www.sadc.int/sites/default/files/2022-07/SADCQF_review%20implem%20report_FINAL3%20 23052022_Secretariat_EN.pdf

Chaloff, J. (2014). Evidence-based regulation of labour migration in OECD countries : setting quotas, selection criteria, and shortage lists. Migration Letters, 11(1), 11-22.

Coffey J, Cook J, Farrugia D, Threadgold S, Burke PJ. Intersecting marginalities : International students' struggles for "survival" in COVID-19. Gender Work Organ. 2021;28:1337–1351. https://doi.org/10.1111/gwao.12610

Collins, F.L et Bayliss, T. (2020). The good migrant : Everyday nationalism and temporary migration management on New Zealand dairy farms. Political Geography, 80 (2020) 102193

Conseil de l'Europe (2007). Programmes de régularisation pour les migrants en situation irrégulière : Rapport de la Commission des migrations, des réfugiés et de la population, Assemblée parlementaire, Conseil de l'Europe, 6 juillet 2007.

Conseil de l'Europe (2020). Regroupement familial pour les enfants réfugiés et migrants. Normes et pratiques prometteuses, Strasbourg Cedex. https://rm.coe.int/family-reunification-for-refugee-and-migrant-children-standards- et-pr/16809e8320

Crossman , E, Feng H., & Picot, G. (2020). Sélection de l'immigration en deux étapes : Un examen des avantages et des défis potentiels Economic Insights, 111.

Crush, J., et al. (2022). Stocktaking of Work on Labour Migration in the Southern African Region, étude réalisée pour le projet de gestion des migrations en Afrique du Sud, OIT, Pretoria. https://www.sammproject.org/wp-content/uploads/download-manager-files/Eng-SAMMS01-Labour-Migration-FINAL-REPORT.pdf

Crush, J. et Williams, V. (2022a). South Africa : Labour Migration Review, rapport préparé pour le projet de gestion des migrations en Afrique australe (SAMM), OIT, Pretoria.

Crush, J. et Williams, V. (2022b). Seychelles : Labour Migration Review, rapport préparé pour le projet de gestion des migrations en Afrique australe (SAMM), OIT, Pretoria.

Czaika, M. et C. R. Parsons (2016). The Gravity of High-Skilled Migration Policies, KNOMAD Working Paper 13, Knowledge Partnership on Migration and Development (KNOMAD), Banque mondiale, mars 2016.

Das, S (2022). Overseas nurses in the UK forced to pay out thousands if they want to quit jobs, The Guardian, 17 mars 2022. Accessible à l'adresse https://www.theguardian.com/society/2022/mar/27/overseas-nurses-in-the- uk-forced-to-pay-out-thousands-if-they-want-to-quit-jobs

Desiderio, M. V. et Hooper, K. (2016). Le système canadien d'expression d'intérêt : A Model to Manage Skilled Migration to the European Union ?, Reports, March 2016, Migration Policy Institute, Washington DC https://www.migrationpolicy.org/research/canadian-expression-interest-system-model-manage-skilled- migration-european-union

DEL (2022). Draft national labour migration policy for South Africa, Department of Employment and Labour, Republic of South Africa, Pretoria, February 2022. https://www.dhet.gov.za/SiteAssets/Latest%20News/ November%2020/A%20Technical%20Report%20for%2020the%202020%20Critical%20Skills%20List.pdf

DHA (2022). Critical Skills List, Government Gazette, STAATSKOERANT, 2 Augustus 2022 Vol. 686 2 August 2022 No. 47182, Department of Home Affairs https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/202208/47182gon2334.pdf

DNA Economics (2020). A Technical Report for the 2020 Critical Skills List, produit pour le ministère de l'enseignement supérieur et de la formation (DHET) dans le cadre du programme de recherche Labour Market Intelligence (LMI). https://www.dhet.gov.za/SiteAssets/Latest%20News/November%202020/A%20Technical%20Report%20for%20the%2020%20Critical%20Skills%20List.pdf

Dugan, E (2022). J'ai honte" : le travail au Royaume-Uni endette les cueilleurs de fruits indonésiens. https://www.theguardian.com/uk-news/2022/dec/02/im-ashamed-working-in-uk-leaves-fruit-pickers- from-indonesia-in-debt

Economist, The (2016). What's the point ?, The Economist, Londres, 7 juillet 2016. https://www.economist.com/international/2016/07/07/whats-the-point

REM (2014). L'application de quotas dans les États membres de l'UE en tant que mesure de gestion de la migration de main-d'œuvre en provenance de pays tiers, EMN Inform, Réseau européen des migrations.

REM (2015). Déterminer les pénuries de main-d'œuvre et le besoin de migration de main-d'œuvre en provenance de pays tiers dans l'UE : Rapport de synthèse pour l'étude ciblée 2015 du REM, Réseau européen des migrations, Bruxelles. https://migrant-integration.ec.europa.eu/library-document/emn-inform-determining-labour-shortages- and-need-migration-labour-third-countries_fr

REM (2018). Glossaire asile et migration 6.0, un outil pour une meilleure comparabilité, produit par le Réseau européen des migrations (REM), mai 2018.

REM. (2021). Résumé de la question ad hoc n° 2021.17 du Réseau européen des migrations : Test du marché du travail. Réseau européen des migrations, Bruxelles, https://home-affairs.ec.europa.eu/document/download/5a962e72-c6fb-41d9-90cf-6a5dbf4ccd8f_hr

Faraday, F. (2022). L'autonomisation des travailleurs migrants en situation précaire : Le rôle de l'inspection du travail. KNOMAD Policy Brief No. 18, by. juillet 2022.

Farbenblum, B et Berg, L. (2017). Le vol de salaire en Australie. Résultats de l'enquête nationale sur le travail des migrants temporaires. Accessible à partir de : https://opus.lib.uts.edu.au/bitstream/10453/120396/1/Wage%20theft%20in%20Australia%20Report_final_web.pdf

Gächter, A. (2022). Travailleurs migrants et discrimination : réalités, menaces et remèdes. Revista Tecnológica - Espol, 34(1), 92-112. http://www.rte.espol.edu.ec/index.php/tecnologica/article/view/907

Hawthorne, L. (2010). Quelle est la valeur de la "migration en deux étapes" ? Labor Market Outcomes for International Student Migrants to Australia. Asian and Pacific Migration Journal, 19(1).

Hill, E. (2021). Not so equal : Is excluding au pairs from the minimum wage still the right thing to do ?, Blog, Low Pay Commission, London. https://minimumwage.blog.gov.uk/2021/12/13/not-so-equal-is-excluding-au-pairs- from-the-minimum-wage-still-the-right-thing-to-do/

Hinterberger, K.F. (2019). Une directive européenne sur la régularisation. Une solution efficace au déficit d'exécution dans le retour des migrants en séjour irrégulier. Maastricht Journal of European and Comparative Law, 26(6), 736-769. doi:10.1177/1023263x19866541.

Home Office UK (2020). The UK's points-based immigration system : policy statement, Policy paper, Home Office United Kingdom, Londres, 19 février 2020. https://www.gov.uk/government/publications/the-uks-points- based-immigration-system-policy-statement/the-uks-points-based-immigration-system-policy-statement

Home Office UK (2021). Seasonal workers' pilot review 2019, A joint Home Office and Defra review of the performance of the pilot in the first year of operation, Londres. AIIT (2008). Code mondial d'intégrité pour le travail

Inspection. AIIT (Association internationale des inspecteurs du travail). http://www.iali-aiit.org/ws/media-library/db57835ad18744c2adeb4142d499bfda/global-code-of- integrity---english.pdf

CIST (2018). Lignes directrices concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre, ICLS/20/2018/Guidelines, 20e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 10-19 octobre 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/ groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648922.pdf.

IGAD-ILO (2021). Rapport d'information : Lignes directrices régionales de l'IGAD sur les accords bilatéraux de travail (BLA) fondés sur les droits, IGAD (Autorité intergouvernementale pour le développement) et OIT (Organisation internationale du travail), Djibouti. https://igad.int/download/igad-regional-guidelines-on-rights-based-bilateral-labour- agreements-blas/?ind=1664517669631&filename=IGAD-ILO_FMPT-BLA-BackgroundReport_ r8.pdf&wpdmdl=12922&refresh=6370ff0cba8031668349708.

IGAD (2021). Lignes directrices régionales de l'IGAD sur les accords bilatéraux de travail fondés sur les droits, Autorité intergouvernementale pour le développement, Djibouti. https://igad.int/download/igad-regional-guidelines-on-rights-accords-bilatéraux-de-travail-blas/?ind=1664516914837&filename=IGAD-ILO_FMPT-BLA-GuidelinesReport_r3.pdf&wpdmdl=12922&refresh=63d644a6d49f91674986662

OIT (2010). Migrations internationales de main-d'œuvre : Une approche fondée sur les droits. Genève, Bureau international du travail. https:// core.ac.uk/download/pdf/5129325.pdf

OIT (2014). Systèmes de salaire minimum. Bureau international du travail : Genève. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/ wcms_235287.pdf

OIT. (2016a). Promouvoir une migration équitable : Enquête générale concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants. http://www. ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/r3-1b.htm

OIT (2016b). Déclaration de Bali, adoptée lors de la 16e réunion régionale pour l'Asie et le Pacifique à Bali, Indonésie, le 9 décembre 2016, Bureau international du Travail, Genève.

OIT (2017a). Relever les défis de la gouvernance dans un paysage de la migration de main-d'œuvre en mutation, rapport 6, rapport du Bureau pour la discussion générale sur la migration de main-d'œuvre, 106e Conférence internationale du Travail, Bureau international du Travail, Genève.

OIT (2017b). Relations entre employeurs et travailleurs migrants au Moyen-Orient : Exploring scope for internal labour market mobility and fair migration, Livre blanc, Organisation internationale du travail, Bureau régional pour les États arabes. - Beyrouth : OIT, février 2017.

OIT (2017d). Rapport mondial sur la protection sociale 2017-19 : La protection sociale universelle pour atteindre les Objectifs de développement durable, Bureau international du Travail - Genève : OIT.

OIT (2017e). Résolution concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre, adoptée par la 106e Conférence internationale du Travail, Bureau international du Travail, Genève.

OIT (2018a). Des compétences pour la migration et l'emploi. Dossier de politique générale sur les compétences pour l'emploi, Bureau international du travail, Genève. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/ wcms_651238.pdf

OIT (2018c). Partenariat mondial pour les compétences sur la migration, OIT, Genève. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-- - ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_821274.pdf.

OIT (2019a). Principes généraux et directives opérationnelles pour un recrutement équitable et définition des honoraires de recrutement et des coûts connexes, Direction des principes et droits fondamentaux au travail & Direction des migrations de main-d'œuvre, Bureau international du travail, Genève. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/ wcms_536755.pdf

OIT (2019b). Cadres politiques mondiaux et continentaux guidant la migration de la main-d'œuvre Et la mobilité de la main-d'œuvre en Afrique, OIT, Genève. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/publication/wcms_673552.pdf

OIT (2019c). Étude préliminaire de bilan : Élaboration et mise en œuvre d'accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre par les États membres de l'Union africaine, Service des migrations de main-d'œuvre, OIT, Genève.

OIT (2019d). Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, adoptée à la Conférence internationale du Travail, OIT, juin 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf

OIT (2019e). Déclaration d'Abidjan - Faire progresser la justice sociale : Façonner l'avenir du travail en Afrique. 14e réunion régionale africaine, Abidjan, Côte d'Ivoire, 3-6 décembre 2019. https://www.ilo.org/global/meetings-and- events/regional-meetings/africa/arm-14/reports-and-documents/WCMS_731646/lang--en/index.htm.

OIT (2020a). Interventions en matière de protection sociale (sécurité sociale) : Qu'est-ce qui marche et pourquoi ? Enseignements tirés d'un examen de synthèse, 2012-2018. Bureau international du travail - Genève : OIT, 2020.

OIT (2020b). Protection des créances salariales des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'entreprise, fiche d'information, Département des conditions de travail et de l'égalité, BIT, Genève. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--- travail/documents/publication/wcms_745455.pdf.

OIT (2020c). Garantir l'accès des travailleurs migrants à la justice : An assessment of Thailand's Migrant Workers Assistance Centers. OIT : Bangkok

OIT (2021a). Manuel des syndicats pour promouvoir les droits des travailleurs migrants et favoriser une gouvernance équitable des migrations de main-d'œuvre en Afrique, Organisation internationale du travail, Genève.

OIT (2021b). 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. Bureau international du travail, Genève : OIT, 2021.

OIT (2021c). Protéger les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et lutter contre la migration irrégulière de main-d'œuvre : A compendium, Organisation internationale du travail, Genève https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_832915.pdf

OIT (2021d). Guide pratique sur l'élaboration des politiques de migration de main-d'œuvre, Organisation internationale du travail, Genève. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/ wcms_832194.pdf

OIT (2021e). Piloting fair recruitment from Bangladesh to Qatar in the construction sector, ILO Brief, Genève. Accessible à partir de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/ wcms_778830.pdf

OIT (2021f). Extension de la protection sociale aux travailleurs migrants, aux réfugiés et à leur famille : Guide à l'intention des décideurs et des praticiens, Organisation internationale du travail, Genève https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--- ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_826684.pdf

OIT (2022a). Migration de main-d'œuvre temporaire : Unpacking complexities. Rapport de synthèse. Organisation internationale du travail : Genève.

OIT (2022b). Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi. Adoptée à la 86e session de la Conférence internationale du travail (1998) et modifiée à la 110e session (2022). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf

OIT (2022c). Recrutement équitable et accès à la justice pour les travailleurs migrants : Document de travail, Initiative de l'OIT pour le recrutement équitable, Bureau international du travail, Genève. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_850615.pdf.

OIT (2022d). Principes directeurs sur les principes généraux de l'inspection du travail. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_844153.pdf

OIT (2023). Note d'orientation : Protection salariale pour les travailleurs migrants, Organisation internationale du travail, Genève. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/ publication/wcms_878658.pdf

ILO-ACTRAV (2005). Les défis mondiaux de l'inspection du travail. Labour Education 2005/3-4 No. 140-141. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/ publication/wcms_108666.pdf

OIT, OIE ET BAGM (2021). Guide des organisations d'employeurs sur la promotion de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre en Afrique, Organisation internationale du travail, Organisation internationale des employeurs et Groupe consultatif d'entreprises sur les migrations, Genève. https://www.ilo.org/africa/information-resources/publications/WCMS_853224/lang-- en/index.htm

ILO- KNOMAD (2019). Statistiques pour l'indicateur 10.7.1 des ODD. Projet de lignes directrices pour leur collecte. Octobre 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/ wcms_670175.pdf

OIT MAG. (2021). COVID-19 Pandémie : Protection salariale des travailleurs migrants dans les États arabes, Groupe consultatif de l'OIT sur les migrations (États arabes), Bureau régional pour les États arabes, Beyrouth, février 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/briefingnote/ wcms_803052.pdf

ILO ROAS (2021). Dossier thématique : Promoting internal labour market mobility in the Arab States, préparé pour la réunion tripartite interrégionale Afrique-États arabes sur les migrations de main-d'œuvre, 15-16 novembre 2021, Bureau régional de l'OIT pour les États arabes, Beyrouth. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_831918.pdf

ILO-IOM-OHCHR (2001). International Migration, Racism, Discrimination and Xenophobia, A discussion paper prepared by : Bureau international du travail (BIT), Organisation internationale pour les migrations (OIM), Haut Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme (HCDH), Genève. https://www2.ohchr.org/english/issues/migration/taskforce/docs/wcar.pdf

OIT, OIM et UNESCO. (2018). Partenariat mondial pour les compétences sur la migration : Messages clés des partenaires, Organisation internationale du travail, Genève. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_653993.pdf

OIE (2021). Guide de l'employeur pour un recrutement équitable. Organisation internationale des employeurs (OIE), Organisation internationale des employeurs, Genève. https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=156233&token=c8033ba3a6f02383ba1f7b7e1df69a2cd63806c3

OIE (2021). Améliorer le développement des compétences pour faciliter l'accès aux compétences étrangères, Organisation internationale des employeurs (OIE), Genève.

OIM (2021). Accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre (BLMA) : Rapid Assessment of the Southern Corridor (Ethiopia - Kenya - Tanzania - South Africa), Bureau régional de l'OIM pour l'Est et la Corne de l'Afrique, Addis-Abeba.

Jureidini, R. (2017). Systèmes et programmes de protection des salaires dans le CCG. Gulf Labour Markets and Migration, Institut universitaire européen (IUE) et Gulf Research Center (GRC), Institut universitaire européen, Florence.

Kouba, S. et N. Baruah (2019). Accès au marché du travail pour les travailleurs migrants admis en Asie et dans les corridors connexes, Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique, Bangkok.

Lee, J.J., Paulidor, K. & Mpaga, Y.A. (2018) Sliding doors : strategic ambiguity in study visas to South Africa, Studies in Higher Education, 43:11, 1979-1992,

Lee, C et Voigt, T.H (2020). DNA Testing for Family Reunification and the Limits of Biological Truth (Tests ADN pour la réunification familiale et les limites de la vérité biologique). Science, Technology, & Human Values. 45(3) 430-454

Lin, Q. (2022). Immigration Quotas and Anti-Immigration Attitudes : An Evaluation of Swiss Migration Policy, document de travail, Institut universitaire de hautes études, Genève.

Mayer, M (2018). Migration des travailleurs qualifiés vers l'Allemagne depuis les pays tiers 2017, Fiche d'information, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

MEICS (2019). Seychelles National Labour Migration Policy, Ministère de l'emploi, de l'immigration et de l'état civil, Département de l'emploi, Victoria, Mahe, Seychelles, avril 2019. http://www.mofbe.gov.sc/wp-content/uploads/2021/09/Labour-Migration-Policy.pdf

Forum des migrants en Asie (non daté). Challenges on Access to Justice for migrants, contribution écrite du Forum des migrants en Asie au rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants sur la question de l'accès à la justice et aux voies de recours pour les migrants, Forum des migrants en Asie, Manille. https://mfasia.org/migrantforumasia/wp-content/uploads/2018/05/Access-to-justice-is_MFA.pdf

Réseau des droits des migrants (2022). Dossier politique : Régularisation au Canada, Migrant Rights Network, mise à jour d'octobre 2022. https://migrantrights.ca/wp-content/uploads/2022/07/MRN-Brief-Regularization-July-2022.pdf

MLIREC (2019a). Namibie : National labour migration policy, Ministère du travail, des relations industrielles et de la création d'emplois (MLIREC), République de Namibie, Windhoek.

MLIREC (2019b). Namibia National labour migration policy : Plan de mise en œuvre, 2020/21- 2024/25, Ministère du travail, des relations industrielles et de la création d'emplois (MLIREC), République de Namibie, Windhoek.

MLIRT (2016). Guidelines for Work Permit Application, Ministère du travail, des relations industrielles, de l'emploi et de la formation (MLIRT), Gouvernement de Maurice, Port Louis, juin 2016.

Migrant-Rights.org. (2018). "Un an après le lancement : Le Flexi-Permit de Bahreïn a-t-il tenu ses promesses ?". https://www.migrant-rights.org/2018/08/one-year-since-launch-has-bahrains-flexi-permit-lived-up-to-its-hype/

Ministère de la main-d'œuvre - Singapour (2022). Eligibility for dependent's pass. Accessible à l'adresse suivante https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/dependants-pass/eligibility

Monterisi, S. (2014). Afrique : Comparative analysis of the mapped bilateral agreements concluded by African countries, Projet de rapport préparé pour le Groupe de travail thématique OIT-KNOMAD sur les migrations peu qualifiées, Programme des migrations internationales, Genève, juin 2014.

Morales, F. G. (2023). Comment étendre et diversifier les mécanismes et programmes de régularisation pour renforcer la protection des droits de l'homme des migrants, A/HRC/53/26, Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants, Conseil des droits de l'homme, Genève.

Mpedi, L G et Nyenti, M. 2013. Portabilité de la sécurité sociale dans le secteur minier : Challenges Experienced by Former Mineworkers in Accessing Social Security Benefits in Selected Southern African Countries (A Scoping Study), Southern Africa Trust, Johannesburg.

Mpedi, L. G. (2022). "Services financiers et accords visant à faciliter l'(ex)portabilité des prestations de sécurité sociale dans la Communauté de développement de l'Afrique australe". Potchefstroom Electronic Law Journal (PELJ), Volume 25, No. 1.

OCDE. (2014). Chapitre 3 : Gérer les migrations de main-d'œuvre : Des politiques intelligentes pour soutenir la croissance économique. Dans OCDE (Ed.), Perspectives des migrations internationales 2014 : Éditions OCDE, Paris, pp.133-231. https://doi.org/10.1787/migr_outlook-2014-6-fr.

OCDE (2017). Réussir l'intégration : Évaluation et reconnaissance des qualifications étrangères, Éditions OCDE, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/9789264278271-en.

OCDE. (2018a). Recruter des travailleurs immigrés : Australie 2018 : Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264288287-en

OCDE (2018b). Chapitre 4. Lutter contre l'emploi illégal de travailleurs étrangers, Perspectives des migrations internationales 2018, Éditions OCDE, Paris. https://doi.org/10.1787/migr_outlook-2018-7-en

OCDE (2019a). Construire une réserve de talents pour l'UE : une nouvelle approche de la gestion des migrations pour l'Europe, Éditions OCDE, Paris. https://doi.org/10.1787/6ea982a0-en.

OCDE (2019b). Le modèle de l'expression d'intérêt : Quels enseignements pour la gestion des migrations dans l'UE et ailleurs ? Débats sur les politiques migratoires, n° 18, mars 2019, Éditions OCDE, Paris. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/03/the-expression-of-interest-model_ef749a18/4fc7639a-fr.pdf.

OCDE (2019c). "Liens familiaux : Comment le regroupement familial peut avoir un impact sur l'intégration des migrants ", dans Perspectives des migrations internationales 2019, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2019d). Le recrutement des travailleurs immigrés : Canada, Éditions OCDE, Paris. https://doi.org/10.1787/4abab00d-en

OCDE (2021). L'impact fiscal de l'immigration dans les pays de l'OCDE depuis le milieu des années 2000. Par Ana Damas de Matos dans : Perspectives des migrations internationales 2021. OCDE

OCDE (2022). Perspectives des migrations internationales 2022. Éditions OCDE : Paris

OCDE/UE (2018). S'installer en 2018 : Indicateurs de l'intégration des immigrés, , Éditions OCDE, Paris/Union européenne, Bruxelles, https://doi.org/10.1787/9789264307216-en

HCDH (2020). Droit à la liberté d'association des migrants et de leurs défenseurs. Rapport du rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants, Genève. https://www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/ahrc4442-right-freedom-association-migrants-et leurs défenseurs - rapport

Oishi, N. (2021). "Skilled or unskilled ? The reconfiguration of migration policies in Japan". Journal of Ethnic and Migration Studies, 47(10) : 2252-2269.

Oliveira, C.R. Cancela, J et Fonseca, V (2013). Le regroupement familial au Portugal : la loi en pratique. ISBN : 978- 989-685-051-7.

OSCE (2021). Régularisation des migrants en situation irrégulière dans la région de l'OSCE : Recent Developments, Points for Discussion and Recommendations, Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme, Organisation pour la coopération et la sécurité en Europe. https://www.osce.org/files/f/documents/b/3/494251.pdf

OSCE, ILO, & IOM. (2007). Manuel sur l'établissement de politiques efficaces en matière de migration de main-d'œuvre dans les pays d'origine et de destination (édition méditerranéenne). Vienne : Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) ; Organisation internationale pour les migrations (OIM) ; Bureau international du travail (BIT). https://publications.iom.int/system/files/pdf/osce_iom_ilo_medhandbook_en.pdf

Papademetriou, D. G. et M. Sumption (2011). Repenser les systèmes de points et l'immigration choisie par les employeurs, Washington, DC : Migration Policy Institute.

Papademetriou, D. G. et K. Hooper (2019). Approches concurrentes de la sélection des immigrants économiques : Points- Based vs. Demand-Driven Systems, Washington, DC : Migration Policy Institute.

PICUM (2022). Mécanismes et programmes de régularisation : Pourquoi ils sont importants et comment les concevoir, Plate-forme pour la coopération internationale sur les sans-papiers. Bruxelles https://picum.org/wp-content/uploads/2023/01/Regularisation-mechanisms-and-programmes_Why-ils-importent-et-comment-les-concevoir-fr.pdf

Ruhs, Martin. (2014). Immigration and 'labour market tests' : Qui doit être protégé contre qui ?", COMPAS Communications, COMPAS, École d'anthropologie, Université d'Oxford.

SADC (1997). Protocole sur l'éducation et la formation, adopté à Blantyre, Malawi, le 8 septembre 1997, Communauté de développement de l'Afrique australe, https://tis.sadc.int/files/5213/2680/2090/20060623_protocol_education_training.pdf.

SADC (2014). Protocole sur l'emploi et le travail, SADC/MJ/3/2014/905/, Communauté de développement de l'Afrique australe, Gaborone, août 2014. https://www.tralac.org/documents/resources/sadc/1198-sadc- protocol-on-employment-and-labour-5-august-2014/file.html

SADC (2017). Manuel de reconnaissance des qualifications de la Communauté de développement de l'Afrique australe : SADC-QR Manual guidelines for recognition of qualifications, Secrétariat de la SADC, Gabarone. https://www.sadc.int/sites/default/files/2022-07/SADC_Qualifications_Reognition_Manual_Final.pdf

SADC (2020). Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) Vision 2050, Secrétariat de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), Gaborone.

SADC (2021). Plan d'action de la SADC en matière de migration de main-d'œuvre (2020-2025), SADC/ELS/M&SP/2020/7, adopté par la SADC en janvier 2021, Communauté de développement de l'Afrique australe, Gaborone.

SADC (2022). Principaux résultats et recommandations. Réunion régionale d'examen des progrès de la mise en œuvre du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (GCM) en Afrique australe, 28-29 avril 2022, Bingu International Convention Centre, Lilongwe, Malawi, Secrétariat de la SADC. https://migrationnetwork.un.org/system/files/docs/SADC%20-%20GCM%20Regional%20Review%20-20Final%20Outcomes%20Document.pdf

SAMM (non daté). Gender-responsive and evidence-based labour migration policies, Projet de gestion des migrations en Afrique australe, OIT. https://www.sammproject.org/wp-content/uploads/download-manager-files/A4_ILO-2030-GCM-GenderResponsiveLabourMigrationPolicies.pdf

SATUCC (2022l). Guide d'information pour les organisations syndicales de la région SADC, Southern Africa Trade Union Coordination Council (SATUCC), Gabarone. https://learning.sammproject.org/wp-content/uploads/download-manager-files/SATUCC-Labour-Migration-Information-Guide-Oct22.pdf

Spencer, S., & Triandafyllidou, A/ (Eds.). (2020). Migrants en situation irrégulière en Europe : Evolving Conceptual and Policy Challenges : Springer International Publishing

Solano, G. et T. Huddleston (2020). MIPEX - Migrant Integration Policy Index 2020, Migration Policy Group, Bruxelles.

Strauss, K. et McGrath, S. (2017). Migration temporaire, emploi précaire et relations de travail non libres : Exploring the 'continuum of exploitation' in Canada's Temporary Foreign Worker Program. Geoforum, 78, 199-208. doi : https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2016.01.008

Sumption, M. (2019). "Le parrainage par l'employeur est-il un bon moyen de gérer la migration de main-d'œuvre ? Implications pour les politiques migratoires post-Brexit." Revue économique de l'Institut national, mai 2019, 248.

Sumption, M et Fajth, Z. (2022). Work visas and migrant workers in the UK. Briefing de l'Observatoire des migrations, COMPAS, Université d'Oxford. Accessible à l'adresse suivante : https://migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/work-visas-and-migrant-workers-in-the-uk/

Tani, M. (2014). L'utilisation d'un système de points pour la sélection des immigrants. IZA World of Labor 2014.

Tani, M. (2018). Using a points system for selecting immigrants. ifo DICE Report 1, 2018 March.

Taran, P. et Kadysheva, O. (2022). COVID-19, Migrants, réfugiés, travailleurs mobiles : Évaluation mondiale et programme d'action. Revista Tecnológica - Espol, 34(1), 28-57. http://www.rte.espol.edu.ec/index.php/tecnologica/ article/view/889

Taran, P. et Kadysheva, O. Manuel sur les villes accueillant des migrants et des réfugiés : Droits, Inclusion, Intégration, Durabilité. UNESCO-ECCAR-GMPA. Paris, à paraître.

Tracy, R (2017). 'Language testing in the context of migration' in : J. Beacco, H, Krumm, D. Little et P. Thalgott (eds). L'intégration linguistique des migrants adultes. De Gruyter. Berlin

Trevena, P. (2019). Options de visa de travail après les études : An International Comparative Review, Social Research, Scottish Government, Edinburgh. https://www.gov.scot/publications/post-study-work-visa-options-international- comparative-review

Triandafyllidou, Anna (2022) Temporary migration : category of analysis or category of practice ? Journal of Ethnic and Migration Studies, 48:16, 3847-3859,

UNDESA (2020). Nations unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la population (2020). Stock international de migrants 2020. (Base de données des Nations unies, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2020).

UNDESA (2019). Nations unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la population (2020). Stock de migrants internationaux 2019. (Base de données des Nations unies, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2019).

Assemblée générale des Nations unies (2018). Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières - Résultat négocié et convenu au niveau intergouvernemental, disponible à l'adresse : https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713_agreed_outcome_global_compact_for_ migration.pdf.

HCR (2001). Protéger la famille : Challenges in Implementing Policy. Note d'information pour le point de l'ordre du jour intitulé "Regroupement familial dans le contexte de la réinstallation et de l'intégration". Consultations tripartites annuelles sur la réinstallation. Genève, 20-21 juin 2001

UNESCO (2019). Passeport des qualifications de l'UNESCO pour les réfugiés et les migrants vulnérables, Paris. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374690

UNNM (2021). NOTE D'ORIENTATION : Voies régulières d'admission et de séjour pour les migrants en situation de vulnérabilité, Réseau des Nations unies sur les migrations, Genève, juillet 2021.

UNNM (2022). Guidance on Bilateral Labour Migration Agreements, Réseau des Nations unies sur les migrations, Genève, février 2022. https://migrationnetwork.un.org/system/files/resources_files/220426_BLM_Guidance_CLI.pdf

Nations Unies (2011). Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Nations Unies, New York. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

Nations unies (2012a). Manuel des traités, édition révisée, Section des traités du Bureau des affaires juridiques, Nations unies, New York. https://treaties.un.org/doc/source/publications/THB/English.pdf

PNUD, UNICEF et UN WOMEN PNUD (2013). Systèmes de justice informelle : Charting a Course for Human Rights based Engagement, New York.

Wickramasekara, P. (2013). Much ado about nothing : Reflections on irregular migration, document présenté à la conférence internationale sur les Sri Lankais en mouvement, Colombo, Sri Lanka, organisée par la National Science Foundation (NSF), Sri Lanka, 23-25 janvier 2013,

Wickramasekara, P. (2015). Accords bilatéraux et protocoles d'accord sur la migration des travailleurs peu qualifiés : A Review, Service des migrations de main-d'œuvre, Bureau international du travail, Genève : OIT. http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_385582/lang--en/index.htm

Wickramasekara, P. (2021). Thematic brief on Bilateral Labour Migration Instruments - Africa and Arab States, document de référence pour la réunion interrégionale tripartite OIT-UA Afrique - États arabes sur la migration de main-d'œuvre, 15-16 novembre 2021, . https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/fairway/WCMS_831911/lang-- en/index.htm

Werquin, P. et F. Panzica (2019). La portabilité des compétences des travailleurs migrants en Afrique au niveau de la communauté économique régionale et du continent : orientations vers un cadre africain des qualifications ? ", Organisation internationale du travail, Genève.

Winters, A. (2016). Le système néo-zélandais de reconnaissance des employeurs saisonniers : An Object Lesson in Policy Making - But for Whom ?, Toronto, Genève et Brighton : JEICP, CUTS International Genève et CARIS. https://www.gov.uk/research-for-development-outputs/new-zealand-s-recognised-seasonal-employer- scheme-an-object-lesson-in-policy-making-but-for-whom-migrating-out-of-poverty-rpc-working-paper- no-34

Wright, Chris F, Knox, A. et Constantin, A. (2021). Using or abusing ? Scrutinising employer demand for temporary sponsored skilled migrants in the Australian hospitality industry. Economic and Industrial Democracy, 42(4), 937-959. https://doi.org/10.1177/0143831X18823693

Yao, C. W. et C. Mwangi (2022). "Yellow Peril and cash cows : The social positioning of Asian international students in the USA". Higher Education 84 : 1027-1044.

Yeates, N. et N. Wintour (2021). Temporary labour migration : Two studies on workers' perspectives and actions, Bureau international du travail, Genève. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_816182.pdf

Yeoh, B.S.A., Goh, C. et Wee, K (2020). Social protection for migrant domestic workers in Singapore : International Conventions, the law and civil society action. American Behavioral Scientist. 64(6). 841-858

ANNEXES : GLOSSAIRE DES TERMES

1. CONCERNANT LES MIGRATIONS À DES FINS D'EMPLOI ET LES INSTRUMENTS BILATÉRAUX RELATIFS AUX MIGRATIONS DE MAIN-D'ŒUVRE

- Accords bilatéraux sur le travail (BLA)

  Les accords bilatéraux de travail (ABT) sont des traités formels visant à réglementer les flux de travailleurs entre deux États (l'État d'origine des travailleurs et l'État de destination des travailleurs). Il s'agit d'instruments juridiquement contraignants qui décrivent en détail les responsabilités spécifiques de chacune des parties et les mesures qu'elles doivent prendre pour atteindre leurs objectifs. La recommandation (n° 86) de l'OIT sur les migrations pour l'emploi (révisée), 1949, contient en annexe un modèle d'accord sur les migrations temporaires et permanentes pour l'emploi qui a influencé les accords bilatéraux de travail dans différents pays.

- Instruments bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre (BLMI)

  Les instruments bilatéraux de migration de main-d'œuvre sont un terme général qui peut englober une série de types d'accords et d'arrangements comportant des dispositions relatives au recrutement, à la circulation et à l'emploi de personnes, avec divers degrés d'obligations pour les parties, allant de traités contraignants à des accords non contraignants, en passant par des spécifications d'arrangements techniques. Ce terme est préféré parce qu'il couvre à la fois les accords bilatéraux de travail juridiquement contraignants, les protocoles d'accord non contraignants et d'autres formes d'accords bilatéraux de travail.

  Un autre terme, celui d'"accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre" (BLMA), a été utilisé dans des documents récents de l'OIT et dans le guide de l'UNNM sur les BLMA (UNNM, 2022). Cependant, nous ne recommandons pas son utilisation car il est contradictoire d'utiliser un " Accord bilatéral de migration de main-d'œuvre " juridiquement contraignant pour couvrir des formes non contraignantes telles que des protocoles d'accord et d'autres arrangements.

- Institutions du travail/de l'emploi

  Agences, institutions et autres entités chargées d'établir des politiques de transformation, des lois et des réglementations dans les mécanismes et les services (ministère du Travail), ou de fournir directement des services et d'utiliser des mécanismes (services publics de l'emploi, instituts de formation professionnelle, etc.) pour garantir une situation optimale sur le marché du travail ou un environnement/résultat favorable aux travailleurs nationaux et migrants (par exemple, faciliter la reconnaissance des compétences, la mobilité de la main-d'œuvre, l'adéquation entre les emplois et les compétences, fournir une protection et des avantages sociaux, doter les travailleurs des qualifications nécessaires demandées sur le marché du travail, améliorer leurs conditions de travail, etc.) Compte tenu de l'importance des agences d'emploi privées dans le recrutement et le placement des travailleurs nationaux et migrants, les travaux de l'OIT portent également sur le rôle qu'elles jouent, avec les agences publiques, dans la réalisation de ces objectifs.

- Protocole d'accord (PE) :

  "Un protocole d'accord est un instrument international moins formel. Il définit souvent des arrangements opérationnels dans le cadre d'un accord international. Il est également utilisé pour régler des questions techniques ou détaillées. Il se présente généralement sous la forme d'un instrument unique et ne nécessite pas de ratification" (Nations Unies 2012).

  Un protocole d'accord est une option plus souple, souvent non contraignante, qui fournit généralement un cadre général permettant de répondre à des préoccupations communes (Nations unies, 2012). Les protocoles d'accord n'étant pas juridiquement contraignants, il n'y a pas d'obligation internationale de les publier. En outre, les mémorandums d'accord entrent généralement en vigueur dès leur signature.

- Migration pour l'emploi

  La convention n° 97 de l'OIT est intitulée "Convention sur les migrations pour l'emploi (révisée), 1949 (n° 97)" et contient une définition à l'article 11 : Aux fins de la présente convention, l'expression "migrant pour l'emploi" désigne toute personne qui émigre d'un pays dans un autre en vue d'être employée autrement que pour son propre compte et comprend toute personne régulièrement admise comme migrant pour l'emploi. L'intention était de couvrir toutes les migrations régulières/migrations pour l'emploi ; plusieurs dispositions de la convention font référence aux immigrants ainsi qu'aux migrants pour l'emploi. La convention sur les migrations pour l'emploi contient des dispositions relatives à la non-discrimination et à un traitement non moins favorable que celui appliqué à ses propres ressortissants en ce qui concerne une série de droits spécifiques et d'autres questions.

  L'OIT a utilisé ce terme de manière interchangeable avec celui de "migration de main-d'œuvre", mais les deux termes se retrouvent dans les instruments normatifs, bien qu'ils n'aient pas été définis. Par exemple, le cadre multilatéral de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre (OIT, 2006) peut être cité. Les lignes directrices sur le recrutement équitable, qui s'appuient sur les normes de l'OIT, stipulent également que "les gouvernements devraient veiller à ce que des accords bilatéraux et/ou multilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre soient conclus".

- Travailleur migrant

  La Convention de l'OIT sur les migrations pour l'emploi, 1949 (n° 97) définit un travailleur migrant comme une personne qui doit exercer, exerce ou a exercé une activité rémunérée dans un État dont elle n'est pas ressortissante. La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ICRMW), 1990, donne une définition plus large dans son article 2.

  "Le terme "travailleur migrant" désigne une personne qui doit exercer, exerce ou a exercé une activité rémunérée dans un État dont elle n'est pas ressortissante. La définition de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille inclut explicitement les catégories de travailleurs indépendants, frontaliers (transfrontaliers), itinérants, off-shore, marins (notamment dans la pêche), saisonniers, temporaires, liés à un projet et à un emploi spécifique, ces derniers incluant les personnes ayant "des compétences professionnelles, commerciales, techniques ou d'autres compétences hautement spécialisées". La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille intègre également explicitement la protection des droits des membres de la famille des travailleurs migrants.

  La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille définit les travailleurs migrants en situation irrégulière comme suit : Les migrants sont considérés comme étant en situation irrégulière ou sans papiers s'ils n'ont pas l'autorisation "d'entrer, de séjourner et de se rendre à l'étranger".

d'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".

La convention 189 de l'OIT intègre le travail domestique et les travailleurs domestiques internationaux dans la définition juridique générale du/des travailleur(s) migrant(s).

Encadré A1 : Définitions statistiques des travailleurs migrants

Les lignes directrices concernant les statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre adoptées par la 20e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, octobre 2018, fournissent des définitions utiles pour mesurer les migrations internationales de main-d'œuvre et les travailleurs migrants.

En termes statistiques, la migration de main-d'œuvre est utilisée comme terme générique pour désigner, en général, les concepts liés au processus et aux résultats de la migration internationale de main-d'œuvre et, en particulier, les trois concepts suivants :

- travailleurs migrants internationaux ; mesure la participation actuelle au marché du travail des migrants internationaux dans un pays, quel que soit l'objectif initial de la migration, et d'autres personnes qui ne sont pas des résidents habituels du pays mais ont des liens professionnels actuels dans le pays de mesure.
- migrants internationaux pour le travail ; mesure les mouvements de personnes d'un pays à l'autre dans le but d'entreprendre ou de chercher un travail. Ils comprennent les résidents habituels et les non résidents. les résidents habituels, qui sont entrés dans le pays de mesure au cours d'une période de référence spécifique dans le but d'entreprendre ou de chercher un emploi et dont l'intention a été documentée ou déclarée au moment de l'entrée dans le pays.
- les travailleurs migrants internationaux de retour : définis comme tous les résidents actuels du pays qui étaient auparavant des travailleurs migrants internationaux dans un ou plusieurs autres pays. Il s'agit à la fois des et non des résidents habituels qui ont travaillé à l'étranger.

Catégories de travailleurs migrants internationaux :

- travailleurs migrants internationaux de longue durée, c'est-à-dire les travailleurs migrants internationaux dont la durée de séjour dans le pays de rattachement a été d'un an ou plus (12 mois). ou plus).
- les travailleurs migrants internationaux de courte durée, c'est-à-dire les travailleurs migrants internationaux dont la durée cumulée de séjour dans le pays de rattachement a été limitée, c'est-à-dire moins de 12 mois ;
- les travailleurs migrants internationaux saisonniers, dont le travail, de par sa nature, dépend de conditions saisonnières et n'est effectué que pendant une partie de l'année.

Des considérations similaires en matière d'identification distincte peuvent également s'appliquer aux travailleurs frontaliers et aux travailleurs itinérants.

Les travailleurs migrants internationaux permanents et temporaires sur la base de la nature du séjour prévu dans le pays de rattachement au moment de l'entrée, comme suit :

- les migrants internationaux permanents, c'est-à-dire les migrants internationaux qui ont l'intention de s'installer pour la vie dans le pays de rattachement de la main-d'œuvre ou le pays de destination. À des fins pratiques,
  dans le cas des employés sous contrat de travail, les migrants internationaux permanents peuvent être définis sur la base de la durée du contrat de travail, par exemple ceux qui ont un contrat de travail d'une durée de cinq ans ou plus.
- les migrants internationaux temporaires, c'est-à-dire les migrants internationaux qui entrent dans le pays de rattachement de la main-d'œuvre ou dans le pays de destination avec l'intention d'y rester pendant une période limitée,
  qui peut être inférieure ou supérieure à 12 mois. La limitation de la durée peut être volontaire de la part du travailleur ou due aux besoins de l'organisation qui l'emploie. À des fins pratiques, dans le cas des employés ayant un contrat de travail, les migrants internationaux temporaires peuvent être définis sur la base de la durée du contrat de travail.

Pour plus de détails, voir ICLS (2018).

Approche fondée sur les droits (RBA)

Une approche de la migration basée sur les droits est fondée sur les normes internationales, l'application de l'État de droit et l'utilisation d'un langage de droits reconnaissant les droits et la dignité des travailleurs migrants en tant qu'êtres humains et leur respect en tant que travailleurs. Cette approche considère les travailleurs migrants comme des êtres humains dotés de droits humains, y compris de droits au travail, et non comme des "marchandises". L'annexe 2 propose une liste de termes compatibles avec une approche fondée sur les droits.

Les instruments internationaux reconnaissant les droits des migrants constituent le fondement essentiel d'une approche fondée sur les droits. La non-discrimination et l'égalité de traitement avec les travailleurs nationaux sont des principes fondamentaux des instruments internationaux concernant les travailleurs migrants.[90] L'approche fondée sur les droits exige une action sensible au genre et une attention aux groupes et individus à risque qui ont besoin d'une attention et d'un soutien spécifiques.

Le RBA soutient la responsabilité des détenteurs d'obligations : les États, les gouvernements à tous les niveaux, les employeurs et la société d'accueil. Les États sont tenus de respecter, de promouvoir et de réaliser les droits de l'homme et du travail des travailleurs migrants, indépendamment de leur statut juridique, de leur nationalité ou de leur sexe. Elle appelle également à l'autonomisation des détenteurs de droits - les travailleurs migrants et les membres de leur famille - par la connaissance de leurs droits et leur participation effective et inclusive.

90. OIT (2006). "Cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre : Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits" fournit une synthèse de cette approche en s'appuyant sur les instruments internationaux et les bonnes pratiques internationales.

2. LES TERMES RELATIFS AUX COMPÉTENCES

Ces définitions ont été reproduites à partir des sources suivantes.

a. BIT (2022d). Glossaire des compétences et de la migration de la main-d'œuvre, Bureau international du travail, Genève. https://www.ilo. org/global/topics/labour-migration/WCMS_830770/lang--en/index.htm

b. UNESCO (2022). Glossaire TVETipedia, Centre international UNESCO-UNEVOC pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels, Bonn. https://unevoc.unesco.org/home/TVETipedia+Glossary/lang=en/filt=all/ id=100.

Compétences de base

Les connaissances fondamentales (c'est-à-dire déclaratives et procédurales) ainsi que les aspects opérationnels des connaissances nécessaires à l'apprentissage, au travail et à la vie. Dans le cadre du programme scolaire, la littératie et la numératie sont normalement considérées comme des compétences fondamentales, essentielles ou de base. Le terme peut inclure une série de compétences dont les individus ont besoin pour vivre avec succès dans la société contemporaine.

- Déchets cérébraux

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 désigne l'absence 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 et 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 également 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.

- ompétence/an

La capacité individuelle prouvée ou démontrée d'utiliser le savoir-faire, les compétences, les qualifications ou les connaissances afin de répondre aux situations et exigences professionnelles habituelles et changeantes. Les connaissances fondamentales (c'est-à-dire déclaratives et procédurales) ainsi que les aspects opérationnels des connaissances nécessaires à l'apprentissage, au travail et à la vie. Dans le cadre du programme d'études, la lecture, l'écriture et le calcul sont normalement considérés comme des compétences fondamentales, essentielles ou de base. Le terme peut inclure une série de compétences dont les individus ont besoin pour vivre avec succès dans la société contemporaine.

La capacité individuelle, prouvée ou démontrée, à utiliser le savoir-faire, les compétences, les qualifications ou les connaissances afin de répondre aux situations et exigences professionnelles habituelles et changeantes.

- 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 souffrent de 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 un gaspillage des fonds que sa famille et son pays ont consacrés aux ressources humaines.

- Travailleur hautement qualifié

Selon la CITP - 08, les professions sont divisées en quatre groupes en fonction du niveau de compétences requis. Les niveaux 3 et 4 requièrent un niveau élevé de compétences :

Compétences de niveau 3 - Elles impliquent généralement l'exécution de tâches techniques et pratiques complexes qui requièrent un ensemble étendu de connaissances factuelles, techniques et procédurales dans un domaine spécialisé. Il s'agit notamment des gérants de magasin, des techniciens de laboratoire médical, des secrétaires juridiques, des représentants commerciaux, des radiographes médicaux, des techniciens d'assistance informatique, des techniciens de la radiodiffusion et de l'enregistrement.

Compétences de niveau 4 - Elles impliquent généralement l'exécution de tâches qui nécessitent la résolution de problèmes complexes, la prise de décisions et la créativité, sur la base d'un vaste ensemble de connaissances théoriques et factuelles dans un domaine spécialisé. Il s'agit notamment des directeurs des ventes et du marketing, des ingénieurs civils, des enseignants, des médecins, des musiciens et des analystes de systèmes informatiques.

Selon la CITE 2013, les travailleurs hautement qualifiés sont ceux qui ont atteint un niveau d'éducation : Niveau 5 -

Enseignement supérieur de cycle court

Niveau 6 - Licence ou niveau équivalent

Niveau 7 - Master ou niveau équivalent

Niveau 8 - Doctorat ou niveau équivalent

- Travailleur peu qualifié

La classification internationale type des professions classe le travail peu qualifié comme consistant principalement en "des tâches simples et routinières qui requièrent l'utilisation d'outils manuels et souvent un certain effort physique". Il s'agit notamment des nettoyeurs de bureau, des porteurs de marchandises, des jardiniers et des aides-cuisiniers (CITP-08). Par extension, un travailleur peu qualifié pourrait être défini comme une personne qui effectue un travail peu qualifié.

Selon la Classification internationale type de l'éducation - CITE 2013, les travailleurs peu qualifiés sont ceux qui ont un niveau d'éducation élevé :

Niveau 2 Niveau d'enseignement secondaire

inférieur Niveau 1 Niveau d'enseignement

primaire

- Travailleur moyennement qualifié

La classification internationale type des professions classe les travailleurs à un niveau de compétence moyen (niveau 2) dans la catégorie des "travailleurs manuels qualifiés". Le travail manuel qualifié se caractérise par des tâches routinières et répétitives dans des activités cognitives et de production. Les travailleurs moyennement qualifiés comprennent des professions telles que l'agriculture et la pêche qualifiées, le travail de bureau, l'artisanat et les métiers connexes, ainsi que les opérateurs d'usines, de machines et d'assemblages. (CITP-08)

Selon la Classification internationale type de l'éducation - CITE 2013, les travailleurs moyennement qualifiés sont ceux qui ont atteint le niveau d'éducation requis :

Niveau 4 Enseignement post-secondaire, non tertiaire

Niveau 3 Enseignement secondaire supérieur

- urqualification

Pour les travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur, être surqualifié signifie posséder un diplôme de l'enseignement supérieur tout en occupant un emploi nécessitant un niveau d'éducation secondaire supérieur ou inférieur. Selon EUROSTAT, le taux de surqualification est calculé pour les personnes employées ayant un niveau d'éducation tertiaire (niveaux 5 à 8 de la classification internationale type de l'éducation (CITE)) et le taux indique la proportion de ces personnes employées dans une profession peu ou moyennement qualifiée (grands groupes 4 à 9 de la classification internationale type des professions (CITP)).

- Reconnaissance des compétences et des qualifications

La reconnaissance des qualifications et des compétences couvre deux domaines principaux : académique et professionnel. La reconnaissance académique permet de poursuivre des études au niveau approprié et de faciliter l'accès à l'enseignement supérieur.

un emploi approprié. La reconnaissance professionnelle permet de mettre en pratique les compétences professionnelles acquises à l'étranger.

La reconnaissance professionnelle couvre à la fois les professions réglementées et non réglementées. Les professions réglementées sont généralement régies par des actes juridiques exigeant l'enregistrement, la certification ou l'octroi d'une licence. Les professions non réglementées n'impliquent pas de processus spécifique, l'employeur évaluant les qualifications et les compétences professionnelles.

Source : OIT : OIT.2020. Le rôle des partenaires sociaux dans le développement, la reconnaissance et l'adéquation des compétences des travailleurs migrants - Une contribution au Partenariat mondial pour les compétences. (p. 17) CI

► Inadéquation des compétences

L'inadéquation des compétences fait référence à une situation dans laquelle une personne en emploi, au cours de la période de référence, a occupé un emploi dont les compétences requises ne correspondaient pas aux compétences qu'elle possédait. L'inadéquation des compétences peut se référer à l'inadéquation des compétences globales ou à des types de compétences. L'inadéquation par type de compétences comprend : (a) l'inadéquation des compétences spécifiques à l'emploi/techniques ; (b) l'inadéquation des compétences de base ; (c) l'inadéquation des compétences transférables. Une personne occupant un emploi peut être confrontée à - une surcompétence, qui se produit lorsque le niveau et/ou les types de compétences de la personne en emploi dépassent ceux requis pour effectuer son travail. - une sous-qualification, qui se produit lorsque le niveau et/ou les types de compétences de la personne occupant un emploi sont inférieurs à ceux requis pour effectuer son travail.

Source : Rapport 3 : Rapport de la conférence, vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 10-19 octobre 2018, ICLS/20/2018/3 (Genève). Page

Niveau de compétence

Le niveau de compétence est défini comme une fonction de la complexité et de l'éventail des tâches et des fonctions à accomplir dans une profession. Le niveau de compétence est mesuré de manière opérationnelle en prenant en compte un ou plusieurs des éléments suivants :

- la nature du travail effectué dans une profession par rapport aux tâches et fonctions caractéristiques définies pour chaque niveau de compétence de la CITP-08 ;
- le niveau d'éducation formelle défini selon la classification internationale type de l'éducation (CITE-97) (UNESCO, 1997) requis pour l'exécution compétente des tâches et des fonctions concernées ; et
- le niveau de formation informelle sur le tas et/ou d'expérience antérieure dans une profession connexe, nécessaire pour une exécution compétente de ces tâches et fonctions.

Source : OIT ISCO : OIT CITP.

Compétences critiques

Compétences qui font l'objet d'une demande absolue ou relative, nécessitant des personnes qualifiées et expérimentées pour remplir des rôles spécifiques ou des professions, des occupations ou des spécialisations sur le marché du travail. En Afrique du Sud, le ministère de l'intérieur consulte le ministère du travail et le ministère du commerce, de l'industrie et de la concurrence afin d'identifier les besoins et de dresser la liste des compétences critiques. La liste actuelle des compétences critiques a été publiée le 2 février 2022. La liste sud-africaine des compétences critiques comprend 101 professions, allant de l'ingénierie et de l'informatique à l'éducation et à l'externalisation des processus d'affaires.

► Qualification

La confirmation officielle, généralement sous la forme d'un document certifiant la réussite d'un programme éducatif ou d'une étape d'un programme. Les qualifications peuvent être obtenues par : i) la réussite d'un programme complet ; ii) la réussite d'une étape d'un programme (qualifications intermédiaires) ; ou iii) la validation des connaissances, aptitudes et compétences acquises, indépendamment de la participation à de tels programmes. Ces qualifications peuvent également être appelées "titres de compétences".

► Compétences non techniques

Un ensemble de qualités personnelles intangibles, de traits, d'attributs, d'habitudes et d'attitudes qui peuvent être utilisés dans de nombreux types d'emplois. Source : UNESCO-UNEVOC TVETipedia Glossary : Glossaire TVETipedia de l'UNESCO-UNEVOC.

L'empathie, le leadership, le sens des responsabilités, l'intégrité, l'estime de soi, la gestion de soi, la motivation, la flexibilité, la sociabilité, la gestion du temps et la prise de décision sont autant d'exemples de compétences non techniques. Le terme est également utilisé par opposition aux compétences "dures" qui sont considérées comme plus techniques, très spécifiques par nature et particulières à une profession, et qui peuvent (généralement) être enseignées plus facilement que les compétences non techniques.

Annexe Tableau A1 : Ratifications des instruments des Nations unies relatifs aux droits de l'homme par les États membres de la SADC

Ratification des instruments des Nations unies relatifs aux droits de l'homme par les États membres de la SADC

États membres de l'UA	ICERD	PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS CIVILS ET POLITIQUES	CIEM	CEDAW	CAT	CRC	ICRMW	CPED	CDPH	Total
Angola	2019	1992(a)	1992(a)	1986(a)	2019	1990			2014(a)	7
Botswana	1974 (a)	2000		1996(a)	2000	1995(a)			2021 (a)	6
Comores	2004			1994(a)	2017	1993			2016	5
République démocratique du Congo	1976(a)	1976(a)	1976(a)	1986	1996(a)	1990			2015(a)	7
Eswatini	1969 (a)	2004(a)	2004(a)	2004(a)	2004(a)	1995			2012	7
Lesotho	2005	1992(a)	1992(a)	1995	2001(a)	1992	2005	2013	2008(a)	9
Madagascar	2015	1971	1971	1989	2005	1991	2015	-	2015	9
Malawi	1996 (a)	1993(a)	1993(a)	1987(a)	1996(a)	1991(a)		2017(a)	2009	8
Maurice	1972(a)	1973(a)	1973(a)	1984(a)	1992(a)	1990(a)			2010	7
Mozambique	2013	1993(a)		1997(a)	1999(a)	1994	2013		2012	7
Namibie	1982(a)	1994(a)	1994(a)	1992(a)	1993(a)	1990			2007	7
Seychelles	1978(a)	1992(a)	1992(a)	1992(a)	2001	1990(a)	1994	2017(a)	2009	9
Afrique du Sud	1998	1998	2015	1995	1998	1995			2007	7
Tanzanie	1972 (a)	1976(a)	1976(a)	1985	-	1991			2009	7
Zambie	1972	1984	1984(a)	1985	1998(a)			2011	2010	7
Zimbabwe	1991 (a)		1991(a)	1991(a)					2013(a)	4
Total des ratifications	16	14	13	16	15	14	4	5	16	

Source : OCDE (2017) : OCDE (2017). HCDH (N.d.). Organes de traités des droits de l'homme des Nations unies. Accessible à l'adresse https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?Treaty=CERD&Lang=en

CONVENTION INTERNATIONALE SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION RACIALE Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale

PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS CIVILS ET POLITIQUES Pacte international relatif aux droits civils et politiques

PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

CEDAW Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

CONVENTION CONTRE LA TORTURE ET AUTRES PEINES OU TRAITEMENTS CRUELS, INHUMAINS OU DÉGRADANTS Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants

CDE Convention relative aux droits de l'enfant

ICRMW Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille

CPED Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées

CRPD Convention relative aux droits des personnes handicapées

Annexe Tableau A2 : Ensembles d'indicateurs de la méthodologie de pénurie

Ensemble d'indicateurs	Description
Indicateurs basés sur les employeurs	Les indicateurs basés sur les employeurs sont dérivés d'enquêtes qui posent aux employeurs des questions directes sur leur demande de travailleurs et leur capacité à recruter. L'augmentation des taux d'inoccupation peut suggérer que les employeurs ont du mal à pourvoir les postes. Ces données fournissent un point de vue précieux de la part des employeurs, mais elles sont limitées par le fait qu'elles ne fournissent que ce que les employeurs choisissent de déclarer.
Indicateurs basés sur les prix	En cas de pénurie de main-d'œuvre, la pression du marché devrait faire augmenter les salaires, contribuant ainsi à accroître l'offre et à réduire la demande, rétablissant ainsi l'équilibre du marché du travail. Sur cette base, l'augmentation des salaires dans une profession peut être considérée comme une indication de pénurie.
Indicateurs basés sur le volume	L'augmentation de l'emploi ou du nombre moyen d'heures travaillées peut indiquer une augmentation de la demande et une plus grande utilisation de la main-d'œuvre existante, ce qui pourrait être le signe d'une pénurie. Un taux de chômage faible ou en baisse parmi les personnes précédemment employées ou à la recherche d'un emploi dans une profession. peut également indiquer une pénurie (à l'inverse, un taux de chômage élevé parmi les personnes à la recherche d'un emploi dans une profession donnée est un indicateur d'une pénurie de main-d'œuvre). n'est pas en pénurie).
Indicateurs de déséquilibre	Les indicateurs de déséquilibre se concentrent directement sur les niveaux de postes vacants au sein d'une profession. Un ratio élevé entre les postes vacants et le chômage au sein d'une profession indique que les employeurs éprouvent des difficultés particulières à pourvoir les postes vacants compte tenu de l'offre de travailleurs disponibles. De même, une augmentation de la durée moyenne d'inoccupation indique également que les employeurs ont plus de difficultés à pourvoir les postes vacants.

Source : MAC UK (2017) : MAC UK (2017). Assessing labour market shortages : A methodology update, Migration Advisory Committee, Londres, janvier 2017.

Annexe Tableau A3 : Liste des instruments bilatéraux connus de la SADC en matière de migration*

Non.	Pays d'origine	Pays de destination	Titre de l'instrument	Date de la signature
1	Maurice	Seychelles, République des	Protocole d'accord entre le gouvernement de la République des Seychelles, représenté par le ministère de l'éducation et du développement des ressources humaines, et le gouvernement de la République de Maurice, représenté par le ministère du travail, des relations industrielles, de l'emploi et de la formation, sur le recrutement d'enseignants et d'autres spécialistes mauriciens dans le secteur de l'éducation	28/10/2017
2	Bangladesh	Seychelles, République des	Accord sur la coopération dans le domaine du travail entre le gouvernement de la République des Seychelles et le gouvernement de la République populaire du Bangladesh, 21 octobre 2019	21/10/2019
3	France	Maurice	Accord bilatéral sur la migration circulaire	23/09/2008
4	Swaziland	Afrique du Sud, République de,	Accord entre le gouvernement de la République d'Afrique du Sud et le gouvernement du Royaume du Swaziland relatif à la création d'un bureau pour un représentant du travail du gouvernement du Swaziland en République d'Afrique du Sud, à certains citoyens du Swaziland en République d'Afrique du Sud, au franchissement de la frontière commune par ces personnes et au franchissement de la frontière commune par certains citoyens sud-africains, et son addendum	22/08/1975
5	Zimbabwe	Afrique du Sud, République de,	Protocole d'accord entre le gouvernement de la République du Zimbabwe et le gouvernement de la République d'Afrique du Sud sur la coopération dans les domaines de l'emploi et du travail, 27 août 2009	27/08/2009
6	Mozambique (Portugal)	Afrique du Sud, République de,	Accord entre le gouvernement de la République d'Afrique du Sud et le gouvernement de la République du Portugal réglementant l'emploi de travailleurs portugais de la province du Mozambique dans certaines mines de la République d'Afrique du Sud, Lisbonne, 13 octobre 1964. Date d'entrée en vigueur : 1er janvier 1965, modifiée par échange de notes : 24 février 1971 et 11 mai 1971.	01/01/1965 et modifié en 1971
7	République du Botswana		Accord entre le gouvernement de la République d'Afrique du Sud et le gouvernement de la République du Botswana relatif à l'établissement d'un bureau pour un représentant du travail du gouvernement du Botswana dans la République d'Afrique du Sud, citoyens du Botswana en République d'Afrique du Sud et le mouvement de ces personnes à travers la frontière internationale, Pretoria Gaborone, 24 décembre 1973 ; Date d'entrée en vigueur : 24 décembre 1973	24/12/1973
8	Afrique du Sud, République de,	Pays-Bas	Protocole d'accord entre le gouvernement de la République d'Afrique du Sud et le gouvernement du Royaume des Pays-Bas sur la coopération technique en matière de migration, 7 décembre 2010	07/12/2010
9	Afrique du Sud, République de,	Allemagne	Protocole d'accord entre le gouvernement de la République d'Afrique du Sud et le gouvernement de la République fédérale d'Allemagne concernant la coopération directe dans le domaine du travail et des questions liées au travail, FAIT à Pretoria le 2 février 1995 en deux exemplaires originaux en langues anglaise et allemande.	02/02/1995
10	Afrique du Sud, République de,	Union européenne	Convention de financement entre la Communauté européenne et le gouvernement de la République d'Afrique du Sud concernant le programme de développement des compétences sur le marché du travail, 1997	1997
11	Namibie, République de,	Afrique du Sud, République de,	Protocole d'accord entre le gouvernement de la République d'Afrique du Sud et le gouvernement de la République de Namibie sur la coopération dans le domaine du travail, 20-10-2008	20/10/2008
12	Mozambique, République du,	Afrique du Sud, République de,	Accord de coopération entre le gouvernement de la République du Mozambique et le gouvernement de la République d'Afrique du Sud dans les domaines du travail migratoire, de la création d'emplois, de la formation, des études et de la recherche, des statistiques de l'emploi, du dialogue social et de la sécurité sociale, 17 janvier 2003	17/01/2003
13	Lesotho, Royaume du,	Afrique du Sud, République de,	Protocole d'accord entre le gouvernement de la République d'Afrique du Sud, par l'intermédiaire de son ministère du travail, et le gouvernement du Royaume du Lesotho, par l'intermédiaire de son ministère de l'emploi et du travail, sur la coopération dans le domaine du travail, 30 octobre 2006	30/10/2006

Non.	Pays d'origine	Pays de destination	Titre de l'instrument	Date de la signature
14	Lesotho, Royaume du,	Afrique du Sud, République de,	Accord entre le gouvernement de la République d'Afrique du Sud et le gouvernement du Royaume du Lesotho relatif à la création d'un bureau pour un représentant du travail du gouvernement du Lesotho en République d'Afrique du Sud, aux citoyens du Lesotho en République d'Afrique du Sud et à la circulation de ces personnes à travers la frontière internationale, Lieu et date de la signature : Pretoria et Maseru, 24 août 1973 ; Date d'entrée en vigueur : 24 août 1973	24/08/1973
15	République démocratique du Congo	Afrique du Sud, République de,	Protocole d'accord entre le gouvernement de la République démocratique du Congo et le gouvernement de l'Union européenne. République d'Afrique du Sud sur la coopération en matière d' immigration et de population, 30 novembre 2004	30/11/2004
16	Afrique du Sud, République de,	Fédération de Russie	Déclaration conjointe sur la coopération sociale et professionnelle entre le ministre de la main-d'oeuvre de la République d'Afrique du Sud et le vice-ministre du travail de la Fédération de Russie	14/03/1994
17	Zimbabwe, République du,	Afrique du Sud, République de,	Protocole d'accord entre le gouvernement de la République d'Afrique du Sud et le gouvernement de la République du Zimbabwe sur la coopération et l'assistance mutuelle en matière d ' immigration, 4 mai 2009	04/05/2009
18	Zimbabwe, République du,	Afrique du Sud, République de,	Protocole d'accord entre le gouvernement de la République d'Afrique du Sud et le gouvernement de la République du Zimbabwe dans les domaines de l'emploi et du travail	ct-04
19	Tanzanie, République-Unie de,	Afrique du Sud, République de,	Accord entre le gouvernement de la République-Unie de Tanzanie et le gouvernement de la République d'Afrique du Sud sur la coopération dans le domaine des migrations, 5 avril 2007	05/04/2007
20	Swaziland, Royaume de	Afrique du Sud, République de,	Accord entre le gouvernement de la République d'Afrique du Sud et le gouvernement du Royaume du Swaziland sur l'établissement d'une Commission bilatérale mixte de coopération, 20-12-2004	20/12/2004
21	Zimbabwe, République du	Mozambique, République du,	Protocole d'accord entre la République du Zimbabwe et la République du Mozambique sur la coopération dans les domaines du travail et de l'emploi 2015	2015
22	Mozambique, République du,	Afrique du Sud, République de,	Accord de coopération entre le gouvernement de la République du Mozambique et le gouvernement de la République d'Afrique du Sud dans les domaines du travail migratoire, de la création d'emplois, de la formation, des études et de la recherche, des statistiques de l'emploi, du dialogue social et de la sécurité sociale, 2002	2002

* Cette liste peut inclure des instruments remplacés ainsi que des instruments inactifs. La liste est provisoire et doit être mise à jour par l'OIT.
Source : Compilé par Piyasiri Wickramasekara

Statement of Cash Flows

Organisation internationale du travail

Financé par l'Union européenne