

LA SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL DES

LES TRAVAILLEUSES MIGRANTES DANS LA RÉGION DE LA SADC



International
Labour
Organization



SOUTHERN
AFRICAN
MIGRATION MANAGEMENT
PROJECT



Funded by the
European Union

Copyright © Organisation internationale du travail 2024
Première publication 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. Néanmoins, de courts extraits peuvent être reproduits sans autorisation, à condition que la source soit indiquée. Pour les droits de reproduction ou de traduction, la demande doit être adressée 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.

**ISBN 9789220408414 (version
imprimée) ISBN 9789220408421
(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 Photo de couverture : ©Shaun Chitsiga / OIT

Imprimé en Afrique du Sud

LA SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL DES

**LES TRAVAILLEUSES
MIGRANTES DANS
LA RÉGION DE LA
SADC**

Amy Tekié et Tara Polzer Ngwato

REMERCIEMENTS

Ce rapport a été rédigé par Amy Tekié et le Dr. Tara Polzer Ngwato sous la supervision de Gloria Moreno-Fontes, Theo Sparreboom, Jesse Mertens, et Matilda Dahlquist du Programme de gestion des migrations en Afrique australe (SAMM) de l'OIT. Nous exprimons notre gratitude à l'ensemble du personnel du BIT qui a contribué à l'élaboration, à l'édition et à la publication du rapport, ainsi qu'aux organisations interrogées dans le cadre de cette recherche, notamment l'AIMS, la Confédération des travailleurs des secteurs public et privé, le Syndicat général des travailleurs de l'agriculture et des plantations du Zimbabwe, l'Institut de recherche sur le travail et le développement économique du Zimbabwe et l'Institut de recherche sur le travail et le développement économique du Zimbabwe, Labour and Economic Development Research Institute of Zimbabwe, National Union of Namibian Workers, Socio-Economic Rights Initiative of South Africa, Southern Africa Refugee Protection, Southern Africa Trade Union Coordinating Council, Statistics SA, Zimbabwe Confederation of Trade Unions et ZIMSTAT.

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements.....	iv
Acronymes.....	ix
I. Résumé exécutif.....	1
A. Principales conclusions	2
B. Recommandations	6
1. Collecte et analyse des données.....	6
2. Politique migratoire régionale et nationale.....	7
3. Accès au marché du travail et conditions de travail.....	8
II. Introduction.....	11
A. But et objectifs de l'étude.....	11
B. Méthodologie	12
C. Naviguer dans ce rapport.....	12
III. Contexte de la migration professionnelle des femmes dans la région de la SADC 15	
A. Flux migratoires	15
B. Principaux secteurs économiques d'emploi.....	19
1. Travail domestique.....	19
2. Agriculture.....	20
3. Commerce informel	21
IV. Données sur les travailleuses migrantes dans la région de la SADC.....	25
A. Considérations sur les données.....	25
B. Résumé des données disponibles	26
1. Stocks de travailleuses migrantes dans les pays	26
2. Flux de travailleuses migrantes entre les pays	28
C. Données sur la participation au marché du travail.....	30
D. Données sur les niveaux de qualification des travailleuses migrantes	34
E. Données sur les principaux secteurs d'emploi.....	37
V. Examen de la politique en matière de migration de main-d'œuvre.....	43
A. Normes internationales et cadres réglementaires	43
B. Protocoles et cadres africains pour la migration et l'égalité des sexes.....	46
C. SADC Politiques de migration de main-d'œuvre	47
D. Politique de migration de main-d'œuvre au niveau national	49
1. Accords bilatéraux de travail	49

2.	Politiques nationales de migration de main-d'œuvre tenant compte de la dimension de genre	51
E.	Études de cas par pays	55
1.	Namibie	55
2.	Afrique du Sud	58
3.	Zimbabwe	61
VI.	La migration des femmes en pratique	67
A.	Les moteurs de la migration	67
B.	Récompenses et risques de la migration des femmes	69
C.	Compétences et migration	70
1.	Compétences et niveaux d'emploi des femmes migrantes dans la région	71
2.	Reconnaissance des compétences et mobilité	77
3.	Migrations de personnes qualifiées et "fuite des cerveaux"	78
D.	Recrutement	80
1.	Canaux de recrutement pour les femmes migrantes	81
2.	Pratiques de recrutement déloyales	82
3.	Réglementation du recrutement et prévention de la traite	87
4.	Restrictions à l'emploi des femmes migrantes	88
E.	Migration irrégulière	92
1.	Les moteurs de la migration irrégulière des femmes	92
2.	Pistes de régularisation	94
VII.	Conditions de travail des travailleuses migrantes	97
A.	Emploi atypique	97
B.	Conditions de travail	101
C.	Accès à la justice et participation syndicale	106
D.	Protection sociale	108
1.	Protection sociale tenant compte de la dimension de genre	108
2.	Portabilité des prestations de protection sociale	114
3.	Voies informelles de protection sociale	115
VIII.	Conclusion	117
A.	Recommandations	117
1.	Collecte et analyse des données	117
2.	Politique régionale et nationale en matière de migration	118
3.	Accès au marché du travail et conditions de travail	119
B.	Domaines de recherche future	120
	Références	121
	ANNEXE 1 : Considérations sur les données	128
	ANNEXE 2 : Études de cas sur la qualité des données	133
	ANNEXE 3 : Cadre de politique migratoire pour l'Afrique : Stratégies concernant les femmes travailleurs migrants	137

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : Pourcentages d'entrées et de sorties de migrants par pays, en provenance ou à destination de d'autres pays de la SADC et en particulier l'Afrique du Sud (2020).....	16
TABLEAU 2 : Nombre total de migrants, nombre de femmes migranteset proportion de femmes migrantes parpa ys27	
TABLEAU 3 : Taux d'activité par sexe, âge et lieu de naissance (ou de résidence) citoyenneté) (%).....	32
TABLEAU 4 : Différence entre les femmes étrangères employées et les femmes étrangères non employées Employées Femmes Nationales Citoyens (%).....	35
TABLEAU 5 : Activité économique (agrégat) par sexe (femme) et citoyenneté et/ou ou pays de naissance	37
TABLEAU 6 : Comparaison du stock de femmes migrantes de l'UNDESA (2020) et de l'ILOSTAT données sur l'occupation des femmes migrantes	39
TABLEAU 7 : Ratification par les pays de la SADC des conventions de l'OIT et des Nations unies les plus pertinentes aux travailleuses migrantes.....	45
TABLEAU 8 : Place du genre dans les instruments de la SADC relatifs à la migration de main-d'œuvre	47
TABLEAU 9 : Actions ciblées sur le genre dans les NLMP de la SADC.....	53
TABLEAU 10 : Facteurs comparatifs de la migration interne et internationale migrants en Afrique du Sud	69
TABLEAU 11 : SADC Ratification des conventions de l'OIT sur le recrutement	87
TABLEAU 12 : Sources de données nationales les plus récentes pour les statistiques du travail qui incluent le statutmig ratoire131	

LISTE DES CASES

ENCADRÉ 1 : Les travailleurs "migrants" apatrides du Zimbabwe	18
ENCADRÉ 2 : Expériences des commerçants migrants internationaux à Johannesburg.....	22
ENCADRÉ 3 : Note méthodologique sur les données relatives à la participation au marché du travail ..	31
ENCADRÉ 4 : Principaux facteurs de migration des femmes en Afrique australe	67
ENCADRÉ 5 : Résultats comparatifs sur les travailleuses migrantes et non migrantes dans les pays de l'UE. Africaine du Sud	76
ENCADRÉ 6 : Formes de recrutement déloyal.....	83
ENCADRÉ 7 : Migration des travailleuses de la SADC vers les États arabes.....	90
ENCADRÉ 8 : Types d'emplois atypiques	98
ENCADRÉ 9 : Extension des droits des travailleurs migrants en vertu de la Constitution sud-africaine	112

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1 : Comparaison des niveaux d'éducation des salariés non migrants et migrants femmes en Afrique du Sud	73
FIGURE 2 : Professions des femmes migrantes et non migrantes en Afrique du Sud	74
FIGURE 3 : Comparaison des niveaux d'éducation des migrants et des non-migrants Travailleurs domestiques en Afrique du Sud	75
FIGURE 4 : Comparaison du statut contractuel des migrants et des non-migrants Femmes en Afrique du Sud	100
FIGURE 5 : Raisons pour lesquelles aucun contrat n'a été délivré aux agricultrices migrantes	101
FIGURE 6 : Couverture des travailleurs migrants par le droit du travail dans la région de la SADC ...	101
FIGURE 7 : Salaire moyen des hommes et des femmes migrants et nationaux au Botswana.....	103
FIGURE 8 : Comparaison des heures de travail des femmes migrantes et non migrantes dans les pays de l'UE Africaine du Sud	104
FIGURE 9 : Pourcentage de travailleurs domestiques inscrits à des régimes de protection sociale...	114

ACRONYMES

UA	Union africaine
BLA	Accord bilatéral sur le travail
CCMA	Centre de conciliation, de médiation et d'arbitrage (Afrique du Sud)
CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
COIDA	Compensation for Occupational Injury and Disease Act (loi sur l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles) (Afrique du Sud)
COMESA	Marché commun de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe
CDE	Convention relative aux droits de l'enfant
RDC	République démocratique du Congo
CONVENTION INTERNATIONALE SUR LA PROTECTION DES DROITS DE TOUS LES TRAVAILLEURS MIGRANTS ET DES MEMBRES DE LEUR FAMILLE	
	Convention internationale des Nations unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille
OIT	Organisation internationale du travail
ILOSTAT	Base de données de l'OIT sur les statistiques du travail
LEP	Permis d'exemption du Lesotho
MoU	Protocole d'accord (en référence aux accords de travail et de migration)
NLMP	Politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre
PEA	Agence privée pour l'emploi
SADC	Communauté de développement de l'Afrique australe
SDGs	Objectifs de développement durable
ONU	Organisation des Nations unies
ROYAUME-UNI	Royaume-Uni
UNDESA	Département des affaires économiques et sociales des Nations unies
UIF	Fonds d'assurance chômage (Afrique du Sud)
ZEP	Permis d'exemption du Zimbabwe



©Marcel Crozet / OIT



EXECUTIF RÉSUMÉ

I. Résumé

Les migrations sont en augmentation dans le monde entier, notamment en Afrique et dans la région de la SADC. Entre 2000 et 2017, le nombre de migrants internationaux en Afrique a augmenté de 67 %, passant de 15 à 25 millions. (CNUCED 2018, 42) Les taux élevés de chômage des jeunes favorisent la migration économique entre les pays africains et vers d'autres continents. Avec 45 % en 2018, le taux de chômage des jeunes en Afrique australe est de loin le plus élevé du continent, et le taux de chômage en Afrique du Sud est l'un des plus élevés au monde. Cependant, les principaux centres économiques de la région continuent de demander de la main-d'œuvre migrante, en raison notamment de déficits de compétences, et les facteurs économiques, sociaux et politiques dans les pays de destination continuent de pousser les hommes et les femmes en âge de travailler à émigrer. Dans de nombreux pays de la région de la SADC, les politiques migratoires nationales n'abordent pas efficacement la dynamique et les réalités de la migration de la main-d'œuvre, et les pénuries de données et les complications rendent difficile l'établissement de statistiques précises.

Les schémas migratoires dans les pays à revenu élevé du monde entier ont montré une augmentation significative de la proportion de femmes parmi les migrants, ce que l'on appelle la "féminisation de la migration". Les données de la région de la SADC montrent toutefois une remarquable continuité dans la proportion de femmes migrantes au fil du temps. Alors que la région a connu une augmentation de 1,4 million de migrants entre 1990 et 2020, le pourcentage de femmes parmi ces derniers est resté stable à 47 %. Cela confirme les données de la CNUCED sur les migrations, qui suggèrent que la féminisation des migrations n'est pas aussi évidente en Afrique que dans d'autres régions.

Les schémas migratoires dans les pays à haut revenu du monde entier ont montré une augmentation significative de la proportion de personnes ayant un emploi. migrants qui sont des femmes, ce que l'on appelle la *féminisation de la migration*.

Les travailleuses migrantes dans la région de la SADC, et sur l'ensemble du continent, ont longtemps été, et restent, des acteurs essentiels de la croissance économique et du commerce transfrontalier, en tant que soutiens de famille et principales pourvoyeuses de soins pour les familles. Cependant, en tant que femmes, elles sont confrontées à des défis importants qui ont un impact sur leurs expériences de migration et leurs opportunités sur le marché du travail. Avec des taux d'accès à l'éducation historiquement plus faibles, des responsabilités plus importantes en matière de soins, une vulnérabilité accrue à la violence et aux abus, et des préjugés sociaux et institutionnels liés au genre, les femmes migrantes de la région sont plus susceptibles que les hommes de migrer de manière irrégulière et d'être employées de manière informelle. En tant que femmes et migrantes, elles subissent une double pénalité salariale et sont plus susceptibles d'être soumises à des conditions d'emploi inférieures aux normes. En outre, des études portant sur les données salariales dans le monde entier ont révélé que l'écart salarial

pour les migrants dans le secteur des soins est presque le double de celui des autres secteurs, ce qui pénalise le grand nombre de femmes migrantes de la SADC qui travaillent dans les domaines du travail domestique, des soins de santé et des soins aux personnes âgées. (Amo-Agyei 2020, 77)

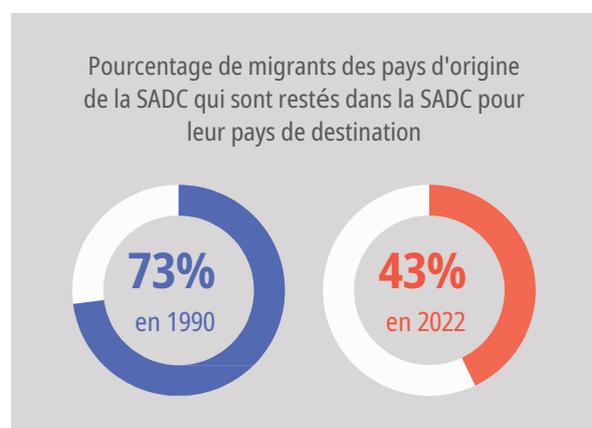
Il est donc clair et urgent d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques tenant compte de la dimension de genre et fondées sur des données probantes afin de combler les écarts entre les hommes et les femmes dans les politiques migratoires, la réglementation du travail et la collecte de données. Les principales conclusions et recommandations suivantes de cette étude peuvent éclairer ces politiques, ainsi que la recherche nécessaire pour mieux comprendre les expériences des femmes migrantes sur le marché du travail dans la région.

Les femmes migrantes subissent une double pénalité salariale et sont plus susceptibles d'être soumis à des conditions d'emploi inférieures aux normes.

A. Principaux résultats

1. **Trois principaux flux de migration de main-d'œuvre peuvent être décrits dans la région.** Le **flux migratoire** dominant dans la région est le **canal du centre-sud**, avec des migrants du Zimbabwe, du Malawi, du Mozambique, du Lesotho et de l'Eswatini qui migrent vers les économies plus prospères de l'Afrique du Sud, principalement, ainsi que du Botswana et de la Namibie. Dans le **canal du centre-ouest**, les migrants d'Angola, de RDC et de Zambie se déplacent entre ces pays et la Namibie (et parfois plus au sud, en Afrique du Sud). Dans le **canal oriental (océan Indien)**, les migrants de Madagascar, du Mozambique et d'autres pays de la région se rendent aux Seychelles et à Maurice pour y travailler. Ces canaux s'appliquent aussi bien aux femmes qu'aux hommes.
2. **Les femmes migrantes sont plus nombreuses à quitter la région.** On a assisté à une "internationalisation" des migrations de la SADC au fil du temps. En 1990, 73 % des migrants des pays d'origine de la SADC restaient dans la SADC pour se rendre dans leur pays de destination, contre seulement 43 % en 2022. Les migrants d'Afrique australe sont plus susceptibles de quitter l'Afrique que les migrants d'Afrique de l'Est, d'Afrique centrale et d'Afrique de l'Ouest, puisque 48 % d'entre eux quittent le continent, contre moins de 30 % des migrants des autres régions subsahariennes. Moins de la moitié (47 %) des migrants résidant dans les pays de la SADC en 2020 provenaient d'autres pays d'origine de la SADC. (La tendance générale pour les femmes migrantes est la même que pour l'ensemble des migrants.) Notamment, 45 % des femmes migrantes travaillant dans la région de la SADC se trouvent en Afrique du Sud.
3. **Les travailleuses migrantes de la région sont concentrées dans plusieurs secteurs d'emploi clés.** Il s'agit notamment du travail domestique, de l'agriculture, du commerce informel, de l'hôtellerie et de la fabrication (dans la région de l'océan Indien), les femmes les plus qualifiées émigrant pour travailler dans les soins de santé, l'éducation et d'autres services professionnels.

4. **La migration de la main-d'œuvre dans la région est marquée par la migration irrégulière, et les femmes migrantes sont plus susceptibles que les hommes d'être en situation irrégulière.** La migration irrégulière est alimentée par des taux de chômage élevés dans les pays de destination (qui limitent les possibilités de migration régulière pour les travailleurs peu qualifiés), ainsi que par des frontières poreuses, des communautés ethniques et linguistiques partagées de part et d'autre des frontières, des politiques de gestion des migrations inadéquates et une mauvaise gestion des frontières. Alors que la migration peut offrir aux travailleuses des opportunités économiques et une émancipation personnelle, la migration irrégulière des femmes dans la région se traduit souvent par des voyages dangereux, l'exploitation sur le lieu de travail, l'exclusion de l'application des droits du travail et des mécanismes de protection sociale, et l'exclusion des services sociaux tels que la santé et l'éducation.
5. **La participation des femmes migrantes au marché du travail varie considérablement d'un pays à l'autre.** Comme on l'a vu dans les données sur les migrations des femmes au niveau mondial, les femmes migrantes dans la plupart des pays de la région SADC sont plus susceptibles d'être au chômage que leurs homologues masculins. Toutefois, le taux d'activité des femmes migrantes par rapport aux femmes non migrantes varie considérablement d'un pays à l'autre, en fonction de facteurs tels que la disponibilité des compétences locales, les migrations régulières et irrégulières, et les principaux secteurs d'emploi. Cela suggère que les discussions sur la participation au marché du travail doivent prendre en compte les facteurs contextuels au niveau national.
6. **Variation des niveaux de compétences des travailleuses migrantes.** Les femmes migrantes de la région travaillent à des niveaux de compétences très variés, avec des schémas nationaux distincts par rapport aux profils de compétences des femmes non migrantes. Dans les pays de destination à revenu élevé, les femmes migrantes sont plus susceptibles que les femmes non migrantes d'exercer des professions peu qualifiées, tandis que dans certains pays à faible revenu, les travailleuses migrantes sont plus susceptibles que leurs homologues non migrantes d'exercer des professions moyennement ou hautement qualifiées. Bien que cette situation suive les tendances mondiales en matière de niveaux de compétences des femmes



En ce qui concerne les migrants, la tendance dans la région n'est pas tout à fait cohérente. Comme pour la participation au marché du travail, les débats et les recommandations politiques doivent être menés sur la base de données spécifiques à chaque pays plutôt que sur des généralisations.

7. **Les engagements des États membres de la SADC à l'égard des lignes directrices internationales et régionales sur les femmes et les travailleurs migrants sont en dents de scie.** La région de la SADC a développé une série de protocoles et de cadres pour localiser les conventions pertinentes de l'ONU, de l'OIT et de l'UA protégeant les travailleurs migrants et les femmes. Au-delà des conventions fondamentales de l'OIT, la ratification d'autres conventions internationales ayant un impact sur les travailleurs migrants et les femmes a été limitée. C'est également le cas des protocoles pertinents de la SADC. Bien que certains d'entre eux traitent explicitement de la dynamique de genre de la migration de main-d'œuvre, leur ratification reste insuffisante. Pour les conventions et protocoles qui ont été ratifiés, les États membres n'en sont, dans de nombreux cas, qu'aux premiers stades de la domestication et de l'application au niveau national.
8. **Progrès dans l'élaboration de politiques nationales de migration de la main-d'œuvre (NLMP) et d'autres politiques visant à harmoniser les lois nationales avec les conventions régionales et internationales.** Avec le soutien du projet SAMM, cinq pays de la région ont mis en place des politiques nationales de migration de la main-d'œuvre et plusieurs autres sont à différents stades de développement. Tous les pays de la région ont des politiques de migration mixte et cinq pays ont accepté de piloter dans leurs régimes de protection sociale les lignes directrices du code de la SADC sur la sécurité sociale.
9. **Un nombre croissant d'accords bilatéraux sur le travail et de protocoles d'accord sont négociés entre les États membres de la SADC et avec des pays extérieurs à la région.** Bien que certains de ces accords remontent à l'époque coloniale, de nombreux accords contemporains sont établis pour faciliter la migration des personnes qualifiées, fixer des normes de protection minimale du travail, créer un cadre pour la transférabilité des protections sociales et faciliter la migration régulière (ou régulariser ou faciliter le retour des migrants déjà en situation irrégulière). Des efforts supplémentaires sont nécessaires pour s'assurer que ces accords tiennent compte des problèmes rencontrés par les femmes migrantes et pour plaider en faveur d'accords dans les secteurs et les filières de migration où les travailleuses migrantes sont exploitées.
10. **L'émigration de travailleurs qualifiés dans les domaines de la santé et de l'éducation entraîne une "fuite des cerveaux" et un "gaspillage des cerveaux".** Les pays à revenus plus élevés de la région de la SADC et au-delà recrutent activement des travailleurs de la santé et des enseignants du Zimbabwe et d'autres pays de la région, ce qui a un impact sur la fourniture de services de santé et d'éducation dans les pays d'origine. En outre, la déqualification des travailleurs migrants due à l'insuffisance des mécanismes de reconnaissance des compétences, à l'inadéquation des compétences ou à la migration irrégulière entraîne souvent le sous-emploi des travailleurs migrants qualifiés, ce qui limite les avantages de la migration pour eux-mêmes et pour leurs pays d'origine et de destination.

11. **Les pratiques frauduleuses et déloyales dominent le recrutement des travailleuses migrantes.** Les canaux de recrutement des travailleuses migrantes dans la région comprennent les agences d'emploi privées, en particulier dans le cas des migrations régulières et des travailleurs qualifiés, le recrutement direct par les employeurs et les agents ou intermédiaires informels. Les travailleurs migrants peu qualifiés et en situation irrégulière sont particulièrement vulnérables aux pratiques de recrutement frauduleuses et d'exploitation, y compris le recrutement forcé et la traite des êtres humains. Bien qu'une certaine réglementation soit en place dans la plupart des pays pour prévenir ces pratiques, il existe des lacunes importantes dans la réglementation et l'application est faible.
12. **Les relations de travail atypiques se multiplient dans de nombreux secteurs employant des femmes migrantes.** Des secteurs tels que l'agriculture, l'hôtellerie et, dans une certaine mesure, le travail domestique, emploient de plus en plus de travailleurs occasionnels, à durée déterminée ou à temps partiel, afin de contourner les protections du travail dont bénéficient les travailleurs permanents et à temps plein. Les femmes et les travailleurs migrants sont particulièrement visés par ces contrats réduits en raison de la discrimination, de la précarité accrue, des responsabilités familiales et des droits aux prestations de maternité. Bien que les syndicats et les organisations de la société civile s'efforcent d'étendre les protections du travail à l'emploi atypique, les travailleurs dans ces situations restent susceptibles de passer entre les mailles du filet de la réglementation du travail et des régimes de protection sociale.
13. **Malgré la couverture du droit du travail, les travailleuses migrantes se heurtent à des obstacles dans l'accès à la justice et aux mécanismes de réparation en cas de violation du droit du travail.** Bien que les travailleurs migrants en situation régulière soient protégés par le droit du travail de la plupart des pays de la région, les travailleuses migrantes ont moins de chances que les ressortissants d'accéder à la justice et aux mécanismes de réparation. Cela s'explique par divers facteurs, notamment le statut migratoire irrégulier, les relations de travail informelles, la peur de l'expulsion (y compris pour les migrants en situation régulière), la discrimination de la part des institutions du travail et la lourdeur ou l'inaccessibilité des procédures de demande d'indemnisation. Les secteurs qui emploient beaucoup de femmes migrantes, tels que les travaux domestiques et agricoles, présentent également des obstacles supplémentaires, spécifiques à l'industrie, qui empêchent de signaler avec succès les violations du droit du travail. En outre, les femmes et les travailleurs migrants sont sous-représentés dans les syndicats.

B. Recommandations

Nos recommandations concernent le mandat du projet de gestion des migrations en Afrique australe (SAMM) de l'OIT¹ :

- ▶ Une prise de décision renforcée et éclairée
- ▶ Amélioration de l'environnement politique et
- ▶ Meilleure gestion des migrations de main-d'œuvre et des flux migratoires mixtes

1. Collecte et analyse des données

1. Il convient de poursuivre les efforts pour assurer la continuité de la collecte de données sur les migrations par le biais de modules réguliers d'enquête sur les forces de travail ou d'enquêtes spécifiques sur les migrations, y compris des procédures d'échantillonnage spéciales ciblant les migrants, afin que la période de dix ans entre les cycles de recensement ne se traduise pas par de nouvelles lacunes en matière de données.
2. Une mesure plus cohérente des migrations dans la région, à la fois par statut de citoyenneté et par lieu de naissance, faciliterait la comparaison entre les pays.
3. Les données nationales sur la main-d'œuvre devraient être collectées avec des échantillons de migrants de taille suffisante pour permettre une ventilation par sexe et par statut migratoire, y compris des informations sur les niveaux d'emploi, les niveaux d'éducation, les professions et les besoins en matière de conditions de travail.
4. Au niveau de la SADC, les efforts en cours pour améliorer la gestion collective des migrations devraient inclure un plaidoyer en faveur d'un module simple et normalisé au niveau régional de questions sur la migration dans les enquêtes sur les forces de travail (et les enquêtes polyvalentes équivalentes) dans toute la région. Ce module devrait inclure des moyens de mesurer le travail informel, en particulier dans les secteurs comptant de nombreuses femmes migrantes, tels que le travail domestique, l'agriculture et le commerce.
5. L'OIT devrait approfondir un programme de formation destiné aux fonctionnaires des services nationaux de statistique responsables des statistiques démographiques (qui incluent traditionnellement les migrations) et des statistiques du travail sur les spécificités de la conception des échantillons et des questions appropriées pour mesurer le travail des migrants, et veiller à ce que cette formation tienne compte des expériences de la migration et du travail en fonction du sexe.

1 https://www.ilo.org/africa/countries-covered/south-africa/WCMS_758857/lang--en/index.htm

2. Politique régionale et nationale en matière de migration

1. Les gouvernements devraient ratifier, intégrer et appliquer les conventions internationales du travail pertinentes et les protocoles de la SADC qui promeuvent la protection des travailleurs migrants et l'égalité des sexes sur le lieu de travail.
2. Les gouvernements devraient élaborer des stratégies nationales de migration de main-d'œuvre tenant compte de la dimension de genre afin de garantir une coordination stratégique entre les politiques d'immigration et de travail, et de prévenir l'exploitation des travailleurs migrants. Ces stratégies devraient être élaborées et mises en œuvre en étroite collaboration avec les partenaires sociaux.
3. Les accords bilatéraux de travail et les protocoles d'accord existants et futurs devraient accorder une attention particulière aux questions de genre, notamment à l'égalité des chances, à l'accès aux soins de santé, à la protection de la maternité et à la protection contre la violence et le harcèlement.
4. Les négociations bilatérales sur le travail devraient aborder spécifiquement les normes du travail dans les secteurs comptant un grand nombre de travailleuses migrantes et des niveaux élevés d'exploitation, tels que le travail domestique et l'agriculture.
5. Les pays de destination devraient explorer les possibilités de régularisation des migrants en situation irrégulière, ainsi que les voies officielles de migration des travailleurs peu qualifiés. Les pays d'origine devraient également se montrer proactifs dans l'élaboration de politiques et de systèmes de protection sociale afin d'offrir une plus grande stabilité à leurs travailleurs et de les protéger contre l'exploitation.



Les gouvernements devraient élaborer des stratégies nationales de migration de la main-d'œuvre tenant compte de la dimension de genre afin de garantir une coordination stratégique entre les politiques d'immigration et de travail, et de prévenir l'exploitation des travailleurs migrants.

3. Accès au marché du travail et conditions de travail

1. La réglementation des agences d'emploi privées et des intermédiaires tiers devrait être renforcée et appliquée, y compris les initiatives nationales de sensibilisation visant à prévenir la traite des êtres humains et d'autres pratiques de recrutement abusives et frauduleuses.
2. Des services de pré-départ tenant compte de la dimension de genre devraient être fournis aux femmes migrantes dans le cadre d'un emploi formel ou informel. Cela inclut des sessions d'information et des formations avant le départ qui préparent les femmes qui migrent à l'intérieur et à l'extérieur de la région de la SADC, en particulier vers les pays à haut risque.
3. Les programmes nationaux de développement et de reconnaissance des compétences, y compris la reconnaissance de l'apprentissage antérieur, devraient être renforcés, alignés sur le cadre de qualifications de la SADC et rendus plus accessibles aux travailleuses migrantes, afin de réduire la déqualification et d'améliorer les avantages de la migration des femmes en termes de développement.
4. Des efforts particuliers devraient être déployés pour garantir la couverture et l'application du droit du travail dans les secteurs où l'exploitation des travailleurs migrants et des femmes est élevée, tels que l'agriculture, le travail domestique et l'hôtellerie.
5. Les réglementations nationales du travail devraient être modifiées pour protéger et faire respecter les droits fondamentaux du travail et l'accès aux prestations et à la protection sociale des travailleurs qui occupent des emplois atypiques, y compris le travail temporaire et à temps partiel, ainsi que des travailleurs employés par des services d'emploi temporaire.



©Marcel Crozet / OIT

Les droits et les protections en matière de maternité devraient être appliqués à toutes les femmes et à tous les travailleurs migrants.

6. Les droits et les protections en matière de maternité devraient être appliqués à toutes les femmes et à tous les travailleurs migrants.
7. Les travailleurs migrants devraient pouvoir bénéficier des régimes nationaux de protection sociale et les accords régionaux et bilatéraux devraient faciliter la transférabilité des prestations entre les pays de la région.
8. Les institutions du travail devraient faire respecter les droits des migrants sur le lieu de travail, quel que soit leur statut migratoire.
9. Des efforts concertés devraient être déployés pour intégrer les travailleurs migrants dans les syndicats et les organisations de travailleurs, et pour garantir une représentation équitable des femmes dans les structures d'adhésion et de direction.



©Shaun Chitsiga / OIT

II

INTRODUCTION



II. Introduction

A. But et objectifs de l'étude

L'objectif de ce rapport est de fournir une vue d'ensemble de la situation des travailleuses migrantes dans les seize pays membres de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC). Il passe en revue les lois, les réglementations, les politiques et les données existantes, et met en évidence les dimensions de genre et les écarts de genre dans les résultats du travail décent pour les travailleurs migrants dans la région.

Cette étude contribuera à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) suivants :

- ▶ **Cible 5.1** Mettre fin à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles partout dans le monde ;
- Cible 5.2** Éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles dans les sphères publiques et privées, y compris la traite des êtres humains et l'exploitation sexuelle et autre ;
- ▶ **Cible 5.4** Reconnaître et valoriser les soins non rémunérés et le travail domestique par la fourniture de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et la promotion du partage des responsabilités au sein du ménage et de la famille, selon ce qui est approprié au niveau national ;
- Cible 8.5** Réaliser le plein emploi productif et un travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes, et assurer l'égalité de rémunération pour un travail égal ;
- Cible 8.8** Protéger les droits du travail et promouvoir des environnements de travail sûrs et sécurisés pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, en particulier les femmes migrantes, et ceux qui occupent des emplois précaires ;
- ▶ **Cible 10.4** Adopter des politiques, en particulier des politiques fiscales, salariales et de protection sociale, et la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes ; et
- ▶ **Cible 10.7** Faciliter des migrations et une mobilité ordonnées, sûres, régulières et responsables des personnes, notamment par la mise en œuvre de politiques migratoires planifiées et bien gérées.

B. Méthodologie

Les informations présentées ici ont été recueillies par le biais de recherches documentaires et d'entretiens. Il s'agit notamment de

1. Une revue de la littérature récente sur l'évolution de la situation au niveau mondial, continental, régional et national.
des études sur les travailleuses migrantes.
2. Un examen des conventions et politiques internationales, continentales et régionales pertinentes et de la législation nationale sur la gestion des migrations et les droits du travail.
3. Entretiens avec des informateurs clés de la société civile, des institutions multilatérales, des syndicats et du monde universitaire.

Pour l'analyse des données de ce rapport, nous avons combiné l'examen de la documentation, l'analyse des données secondaires et des entretiens avec des experts en migration, des organisations fournissant des services aux (femmes) migrants et des représentants des bureaux nationaux de statistiques de la région.

Pour l'analyse des données secondaires, nous nous appuyons sur deux sources de données principales : Les ensembles de données UNDESA 2020 pour les flux et les stocks migratoires globaux (UNDESA 2020a, UNDESA 2020b), et les ensembles de données ILOSTAT sur la participation de la main-d'œuvre, les niveaux de compétences et les secteurs professionnels ventilés par statut migratoire (OIT 2023a). L'UNDESA et l'OIT les compilent respectivement à partir des statistiques officielles produites par les bureaux nationaux de statistiques de chaque pays de la région. Alors que les données de l'UNDESA sont modélisées pour fournir des estimations entre les pays pour la même année (dans notre cas, nous rapportons principalement les estimations pour 2020 avec quelques références à l'évolution dans le temps depuis 1990), nous utilisons les ensembles de données ILOSTAT non modélisés qui rapportent les ensembles de données les plus récents de chaque pays. Les limites des deux ensembles de données et l'approche adoptée pour interpréter les ensembles et les sources de données disponibles sont examinées dans le chapitre IV du rapport, ci-dessous.

C. Naviguer dans ce rapport

Ce rapport est organisé en huit sections :

- I. **Résumé** : résume les conclusions et les recommandations de l'étude.
- II. **Introduction** : Présente le but et l'objectif de l'étude, ainsi qu'une vue d'ensemble de la méthodologie et de la structure du rapport.
- III. **Contexte de la migration de la main-d'œuvre féminine dans la région de la SADC** : Contexte de la migration de main-d'œuvre féminine, principaux flux géographiques de migrants dans la région et informations sur les principaux secteurs d'emploi des femmes migrantes.

- IV. **Données sur les travailleuses migrantes dans la région de la SADC** : Présente et analyse les données disponibles sur la migration de travail des femmes, y compris les principaux stocks et flux migratoires, la participation de la main-d'œuvre, les schémas de compétences et les principaux secteurs d'emploi par pays.
- V. **Examen des politiques en matière de migration de main-d'œuvre** : Examine les conventions internationales, régionales et sous-régionales et les cadres politiques pour la protection des travailleuses migrantes, ainsi que leur adoption, et présente des études de cas sur les politiques migratoires pour la Namibie, l'Afrique du Sud et le Zimbabwe.
- VI. **La migration des femmes dans la pratique** : Examine les avantages, les risques et les moteurs de la migration, les raisons de la migration irrégulière et les voies de régularisation, les aspects de la reconnaissance et de la mobilité des compétences, la nature et l'impact de la migration des personnes qualifiées et, enfin, les obstacles au recrutement équitable et à l'égalité des chances en matière d'emploi.
- VII. **Droits du travail des travailleuses migrantes** : Présente les principales conclusions sur les tendances croissantes à l'emploi atypique des travailleurs migrants et précaires, les conditions de travail des travailleuses migrantes par rapport à celles des hommes et des travailleurs non migrants, les difficultés d'accès à la justice et à la participation syndicale pour les femmes migrantes, et l'accès aux protections sociales.
- VIII. **Conclusions** : Recommandations détaillées et domaines de recherche supplémentaires.



©Shaun Chitsiga / OIT

III

CONTEXTE DES FEMMES MIGRATION DE LA MAIN- D'ŒUVRE DANS LA RÉGION DE LA SADC



III. Contexte de la migration professionnelle des femmes dans la région de la SADC

A. Flux migratoires

La migration de travail des femmes dans la région de la SADC ne peut être comprise en dehors de son contexte historique. Les pays de la région envoient et reçoivent des travailleurs migrants depuis le milieu du XIXe siècle, sous les régimes coloniaux - d'abord pour les mines, puis pour l'agriculture, la construction, le travail domestique et d'autres secteurs. Seule l'industrie minière, dominée par les hommes, a mis en place un système formel de travail sous contrat. Les employeurs d'autres secteurs ont donc souvent dû embaucher des travailleurs migrants de manière informelle et sans permis de travail officiel. En fait, le système de travail contractuel et les réglementations coloniales n'autorisaient que les hommes à émigrer officiellement, tandis que les femmes étaient contraintes à l'émigration irrégulière. Les frontières de la région sont longues et poreuses et traversent des communautés ethniques, linguistiques et géographiques, ce qui contribue à l'irrégularité des migrations. Jusque dans les années 1960, il n'y avait pas de contrôles frontaliers entre certains États de la SADC. (Williams, 2006)

En fait, le système de travail contractuel et les réglementations coloniales ne permettaient qu'aux hommes d'émigrer officiellement, tandis que les femmes étaient contraintes à l'émigration irrégulière.

Depuis le milieu des années 1980, les flux migratoires vers l'Afrique du Sud ont considérablement changé, avec une réduction de la migration minière et une forte augmentation d'autres formes de migration, notamment la migration forcée depuis le Mozambique pendant la guerre civile (du milieu des années 1980 au début des années 1990), la migration induite par l'effondrement économique du Zimbabwe depuis le début des années 2010, et la migration économique (hautement, moyennement et faiblement qualifiée) en provenance de pays de tout le continent. D'autres pays de la région ont également connu des changements majeurs dans leurs schémas migratoires, notamment l'Angola et la RDC en raison de conflits, l'effondrement économique du Zimbabwe et le passage d'un pays de destination à un pays d'origine qui en découle, la perte d'attractivité du Malawi en tant que destination migratoire et l'augmentation considérable de l'attractivité économique de pays comme le Botswana, Maurice et les Seychelles pour les travailleurs migrants (Crush, et al, 2017, 9). Le tableau ci-dessous présente les schémas de migration vers et depuis les pays de la région.²

² Il convient de noter que, par souci de cohérence, ces totaux incluent toutes les statistiques nationales selon les ensembles de données UNDESA 2020, même si les données de certains pays peuvent nécessiter une interprétation supplémentaire pour déterminer si elles représentent avec précision les niveaux de migration actuels. Voir l'encadré 1 sur les chiffres de la migration zimbabwéenne.

TABLEAU 1 : Pourcentages d'entrées et de sorties par pays en provenance ou à destination d'autres pays de la SADC et en particulier de l'Afrique du Sud (2020)

Pays/ Région	Total des migrants internes	Total des migrants entrants de la SADC	% de migrants internes de la SADC pays	Total des migrants de l'extérieur	Total des migrants vers les pays de la SADC	% d'émigrés dans la SADC pays	Total des migrants vers l'Afrique du Sud	% d'émigrés en Afrique du Sud
Angola	656 434	98 184	15%	668 066	337 621	51%	47 945	7%
Botswana	110 268	81 926	74%	63 561	56 521	89%	50 475	79%
Comores	12 496	9 748	78%	150 823	12 920	9%	234	0%
République démocratique du Congo	952 871	177 028	19%	1 832 069	321 102	18%	63 892	3%
Eswatini	32 858	23 793	72%	50 039	46 391	93%	45 435	91%
Lesotho	12 060	5 571	46%	202 164	200 613	99%	192 008	95%
Madagascar	35 563	12 153	34%	193 526	13 797	7%	515	0%
Malawi	191 362	139 595	73%	311 052	286 759	92%	94 119	30%
Maurice	28 893	3 052	11%	182 973	11 318	6%	10 243	6%
Mozambique	338 850	268 263	79%	640 160	539 219	84%	350 463	55%
Namibie	109 391	74 491	68%	47 770	39 902	84%	36 671	77%
Seychelles	13 050	1 638	13%	29 258	18 266	62%	804	3%
Afrique du Sud	2 860 495	1 617 492	57%	914 901	89 667	10%		
République-Unie de Tanzanie*	426 017	102 027	24%	327 863	34 885	11%	11 544	4%
Zambie	187 955	126 235	67%	200 700	106 936	53%	22 901	11%
Zimbabwe	416 141	286 702	69%	1 243 314	911 981	73%	690 243	56%
SADC Total	6 384 704	3 027 898	47%	7 058 239	3 027 898	43%	1 617 492	23%

Source : UNDESA 2020a,b

Dans l'ensemble, la SADC est devenue une région d'émigration nette. Les niveaux de migration des pays de la SADC vers d'autres régions ont augmenté au fil du temps. En 1990, 73 % de tous les émigrants des pays d'origine de la SADC sont restés dans la région de la SADC, contre seulement 43 % en 2020 (UNDESA). Selon les données de l'UNDESA (2020), 21 % des émigrants de la SADC vivent dans d'autres pays d'Afrique (non-SADC) et 36 % des émigrants de la SADC vivent en dehors de l'Afrique. Ces chiffres sont plus élevés que ceux des autres régions d'Afrique subsaharienne, où moins de 30 % des émigrants ont quitté le continent (CNUCED 2018).

Le tableau 1 montre également qu'il existe de grandes différences entre les pays en ce qui concerne l'ampleur des liens migratoires au sein de la SADC. Certains pays sont presque entièrement orientés vers un flux migratoire interne à la SADC, plus des deux tiers des migrants entrants et sortants restant dans la région. C'est le cas du Botswana, de l'Eswatini, du Malawi, du Mozambique, de la Namibie et du Zimbabwe. Certains pays, comme l'Angola, les Comores, le Lesotho, les Seychelles, l'Afrique du Sud et la Zambie, ont une prédominance de l'immigration ou de l'émigration de la SADC, mais pas des deux. Enfin, la République démocratique du Congo, Madagascar, Maurice et la Tanzanie ont peu de points de contact avec le reste de la région.

Lorsque l'on analyse les flux migratoires bilatéraux entre les pays de la région, on constate que trois catégories distinctes de migrants sont présentes dans la région.

les canaux de migration de la main-d'œuvre émergent :

1. **Le canal centre-sud**, avec des migrants du Zimbabwe, du Malawi, du Mozambique, du Lesotho et de l'Eswatini qui migrent vers les économies plus prospères de l'Afrique du Sud, principalement, ainsi que du Botswana et de la Namibie. Il s'agit du principal canal de migration dans la région ;
2. **le canal ouest-centre**, avec des migrants d'Angola, de RDC et de Zambie se déplaçant entre les pays, ainsi qu'en Namibie (et parfois plus au sud, en Afrique du Sud) ;
3. **Manche orientale (océan Indien)**, avec des migrants en provenance de Madagascar, du Mozambique et de l'extérieur de la région (en particulier l'Asie du Sud) se rendant aux Seychelles et à l'île Maurice.

Les flux externes entrant et sortant de la région sont les suivants :

1. Les femmes de Madagascar et de Tanzanie (et, dans une moindre mesure, d'autres pays tels que le Malawi, le Mozambique, la Zambie et le Zimbabwe) émigrent vers les États arabes, notamment pour y effectuer des travaux domestiques ;
2. Des Philippines, des Sri Lankais et des Kényans émigrent aux Seychelles pour y effectuer des travaux domestiques et des femmes bangladaises, népalaises, sri lankaises et indiennes émigrent à l'île Maurice ;
3. Flux de travailleurs qualifiés en provenance des pays de la SADC. Il s'agit notamment du personnel de santé et des éducateurs zimbabwéens, sud-africains et malawites, souvent des femmes, qui sont recrutés dans des pays tels que le Royaume-Uni, le Canada et la Nouvelle-Zélande. Les professionnels sud-africains, souvent de race blanche, sont également nombreux à s'installer dans les pays développés anglophones, tels que le Royaume-Uni et l'Australie.

De plus amples informations sur la ventilation statistique de ces flux figurent à la section IV(C).

ENCADRÉ 1 : Les travailleurs "migrants" apatrides du Zimbabwe

Alors que les statistiques de l'UNDESA font état de plus de 120 000 migrants mozambicains, 100 000 migrants malawites et 30 000 migrants zambiens au Zimbabwe pour 2020, ce qui est probablement basé sur les données du recensement zimbabwéen ou de l'enquête sur les ménages, les statistiques officielles du gouvernement sur les travailleurs migrants (provenant des enquêtes sur la main-d'œuvre) ne font état que de 25 963 travailleurs migrants au total pour 2023 (ZimStat 2023). L'ampleur de cet écart s'explique en grande partie par le fait que la majorité des personnes comptabilisées dans les chiffres de migration de l'UNDESA ne sont pas des migrants à proprement parler, mais des enfants et petits-enfants nés au Zimbabwe de travailleurs migrants venus du Malawi, du Mozambique et de la Zambie, principalement dans les années 1950 et 1960. Ils n'ont jamais vécu dans le pays d'origine de leurs ancêtres migrants et ne possèdent aucun document attestant de leur citoyenneté dans ce pays. Cependant, ils ne sont pas non plus citoyens zimbabwéens. Ils peuvent se voir délivrer des documents d'identité zimbabwéens, mais ceux-ci porteront la mention "A" pour "Alien", et ils sont généralement encore appelés Malawiens ou Mozambicains dans la société. Jusqu'en 2013, le Zimbabwe n'autorisait pas la double nationalité. Par conséquent, pour être reconnu comme des citoyens zimbabwéens à part entière, ces travailleurs devraient renoncer à leur "autre" citoyenneté ancestrale, mais comme ils n'ont pas de documents, ils ne peuvent pas remplir les conditions administratives pour y renoncer. Bien que la double nationalité soit désormais autorisée, il existe des obstacles géographiques et administratifs pour ceux qui vivent dans des zones rurales éloignées des bureaux compétents. Ils vivent donc comme des résidents du Zimbabwe, mais sont en réalité apatrides.³

La situation de ces "travailleurs migrants", qui ne sont pas réellement des migrants, met en évidence la nature complexe des identités nationales, de la collecte et de l'analyse des données, et des accords de travail. Les entretiens menés dans le cadre de cette étude suggèrent que les descendants des travailleurs migrants en Afrique du Sud et dans d'autres pays de la région se trouvent dans une situation similaire. En outre, la littérature sur les travailleurs migrants accueillis dans les pays de la SADC en dehors de l'Afrique du Sud est très limitée. Afin d'interpréter avec précision les données et les politiques, des recherches beaucoup plus localisées sont nécessaires pour découvrir des situations comme celle du Zimbabwe.

3 L'écart entre les chiffres de l'UNDESA et ceux de l'EFT du Zimbabwe peut également s'expliquer par le fait que l'EFT fixe un âge minimum d'admission à l'emploi (généralement 15 ans) en deçà duquel les migrants ne sont pas comptabilisés. En outre, les procédures habituelles d'échantillonnage de l'EFT ne permettent pas d'appréhender les grands groupes de migrants vivant en communauté (comme dans les fermes) ou dans des institutions, ou qui refusent activement de participer. Cependant, l'élément âge n'explique probablement qu'une petite partie de la variation des chiffres, et d'autres pays ont les mêmes limitations dans leurs données de l'EFT par rapport aux données de recensement, ce qui n'explique pas la différence particulièrement importante dans le cas du Zimbabwe.

B. Principaux secteurs économiques d'emploi

Voici quelques exemples des principaux secteurs d'emploi des travailleuses migrantes dans la région.

1. Travail domestique

Une étude récente de l'OIT sur les travailleurs domestiques dans la région de la SADC (2022b) estime que 185 000 à 243 000 travailleurs domestiques migrants sont employés dans la région de la SADC, dont 200 000 résident en Afrique du Sud. Cela représente près de la moitié de la population totale estimée de travailleurs domestiques migrants en Afrique subsaharienne (580 000), mais seulement 2 % de la population mondiale estimée de travailleurs domestiques migrants (11 500 000). (OIT 2015b)

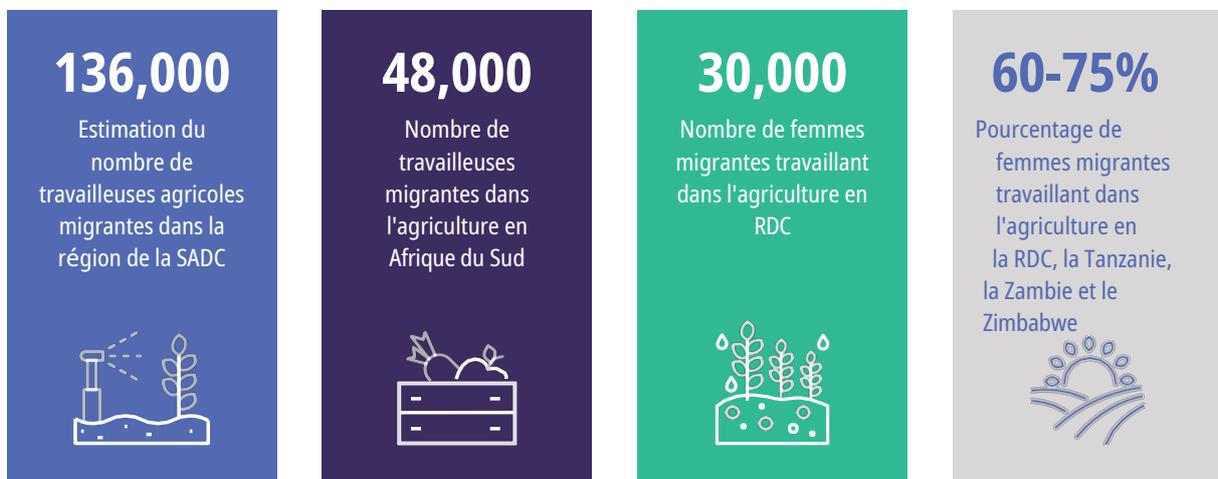
Comme dans la plupart des pays en développement, le travail domestique dans les pays de la SADC est le plus souvent effectué par des locaux. Toutefois, en raison du mélange de pays à revenus faibles, moyens et élevés dans la région, la migration pour le travail domestique existe dans la région, principalement vers l'Afrique du Sud, le Botswana et la Namibie. Les Zimbabwéens sont la principale nationalité à migrer vers le travail domestique dans la région. En outre, les Seychelles accueillent quelques travailleurs domestiques migrants en provenance d'Asie. Les travailleurs domestiques de Madagascar et de Tanzanie sont recrutés pour travailler dans les États arabes, malgré les efforts déployés par ces pays pour freiner ces migrations en raison des niveaux élevés d'exploitation. D'autres pays de la région, tels que le Malawi, la Zambie et le Zimbabwe, connaissent également des poches de recrutement informel de travailleurs dans les États arabes.

Tous les pays de la région incluent le travail domestique dans la législation générale du travail, et neuf pays disposent d'une réglementation sectorielle du travail pour le travail domestique. Toutefois, dans de nombreux pays, ces lois restent problématiques en raison de lacunes dans la réglementation ou d'exclusions légales spécifiques. Les niveaux d'application sont faibles dans toute la région. La plupart des pays disposent de syndicats ou d'autres formes de soutien aux droits des travailleurs domestiques, mais ceux-ci n'intègrent qu'un très faible pourcentage de travailleurs, en raison de l'isolement et de la vulnérabilité des travailleurs, et du manque de ressources des organisations.

Bien qu'il soit officiellement couvert par la législation du travail, le secteur est en pratique très informel, avec une application très limitée de la réglementation du travail. Les pays d'accueil de la région n'offrant pas de voies d'immigration légales pour la main-d'œuvre peu qualifiée, la proportion de travailleurs domestiques migrants en situation irrégulière est très élevée. Dans de nombreux pays de la région, les travailleurs domestiques migrants sont exclus des régimes de protection sociale, en raison de leur secteur d'emploi ou de leur statut migratoire.

2. Agriculture

Il est difficile d'établir des chiffres fiables pour les femmes migrantes dans l'agriculture dans la région, étant donné les considérations relatives aux données décrites dans la section IV(A).⁴ Reconnaisant cela, une analyse des statistiques disponibles indique 136 000 femmes migrantes travaillant dans l'agriculture dans la région, ce qui équivaut à 22% du total des 620 000 femmes migrantes enregistrées pour lesquelles il existe des données sur la profession. L'Afrique du Sud et la RDC comptent le plus grand nombre absolu de travailleuses migrantes dans l'agriculture (48 000 et 30 000, respectivement). En RDC, en Tanzanie, en Zambie et au Zimbabwe, l'agriculture est le secteur dominant pour les femmes migrantes, 60 à 75 % d'entre elles travaillant dans ce secteur. Dans d'autres pays, comme l'Angola, le Lesotho, l'Afrique du Sud et Madagascar, l'agriculture est un secteur d'emploi important, mais à côté d'autres options telles que le travail domestique et le commerce.



Tout comme le travail domestique, l'agriculture est un point d'entrée sur le marché du travail pour les travailleuses migrantes de la région. Des femmes et des hommes angolais passent en Namibie pour travailler dans des exploitations agricoles communales et commerciales, tout comme des Zimbabwéens et des Zambiens. Les agriculteurs de la région de Limpopo, en Afrique du Sud, ont conclu des accords avec les services de contrôle aux frontières et traversent le Zimbabwe avec des camions pour recruter des femmes en vue d'un travail saisonnier, en particulier dans les exploitations d'agrumes, de fleurs et autres. À la fin de la saison, bon nombre de ces travailleuses se rendent au sud pour travailler dans des exploitations viticoles et fruitières du Cap occidental, qui emploient également des travailleurs migrants du Malawi, du Mozambique et du Lesotho.

⁴ Les données sur l'emploi des migrants, telles que consolidées dans les ensembles de données de l'ILOSTAT, sont partielles - en particulier pour les secteurs présentant des niveaux élevés d'emploi informel tels que l'agriculture (voir ci-dessous pour une discussion sur les défis liés à la qualité des données). En combinant les données régionales de l'ILOSTAT sur les professions par nationalité (qui n'incluent pas les données pour le Malawi, le Mozambique et l'Afrique du Sud) et par lieu de naissance (qui n'incluent pas les données pour le Botswana, la RDC, les Seychelles et Madagascar) et en sélectionnant le nombre plus élevé de travailleurs agricoles lorsque les pays rapportent les deux, un total de 136 000 femmes migrantes sont enregistrées dans le travail agricole.

La population de travailleurs apatrides du Zimbabwe comprend un grand nombre d'anciens et d'actuels travailleurs agricoles, dont beaucoup se sont intégrés dans les communautés rurales. Des études récentes montrent que les travailleurs agricoles du Zimbabwe sont de plus en plus précarisés depuis la "réforme agraire accélérée" du début des années 2000.

La réforme agraire a profondément remodelé les relations entre la terre et la production commerciale, ainsi que les modèles de reproduction sociale, les relations entre les sexes et les classes sociales et, par conséquent, le travail. Cela a des implications majeures sur la manière dont nous comprenons le "travail" dans le nouveau contexte rural, et sur les types de services et de soutien politique nécessaires. ... [L]es anciens travailleurs agricoles - hommes et femmes - des grandes exploitations commerciales appartenant à des Blancs poursuivent toute une série d'activités de subsistance, notamment l'agriculture, l'emploi non agricole, l'extraction des ressources naturelles, ainsi que la vente de main-d'œuvre aux nouveaux arrivants dans les petites exploitations.

(Scoones et al, 2018, 806-807)

Une tendance à l'abandon de la main-d'œuvre permanente à plein temps est également signalée dans les exploitations agricoles commerciales d'Afrique du Sud. Les agriculteurs font appel à des courtiers en main-d'œuvre comme intermédiaires pour fournir une main-d'œuvre occasionnelle, en particulier pendant les périodes de récolte. L'agriculteur évite ainsi d'avoir à fournir des prestations d'emploi complètes aux travailleurs. Les données sur l'emploi dans l'agriculture montrent que les femmes sont plus susceptibles d'être embauchées en tant que travailleurs saisonniers ou occasionnels, en particulier pendant les périodes de forte activité, où le taux moyen d'environ 30 % d'emploi féminin augmente de manière spectaculaire, une tendance appelée féminisation et précarisation de la main-d'œuvre agricole en Afrique du Sud. (Fortuin 2021, 36).

3. Commerce informel

Selon la CNUCED (2018), 70 % du commerce transfrontalier en Afrique australe est assuré par des femmes migrantes, représentant jusqu'à 30 à 40 % du commerce de la SADC.⁵ En Afrique du Sud et dans d'autres pays de destination de la SADC, le commerce informel est un moyen de subsistance important pour les femmes migrantes. Toutefois, comme ces commerçantes sont soit des micro-entrepreneuses, soit des employées informelles d'autres commerçants, elles sont exclues de la réglementation du travail et des régimes de protection sociale. En tant que femmes et migrantes, elles sont soumises à des préjugés qui ont un impact direct sur leur sécurité et leur capacité à gagner leur vie. Selon la Socio-Economic Rights Initiative d'Afrique du Sud, les femmes commerçantes se voient confisquer leurs marchandises plus fréquemment que les hommes.

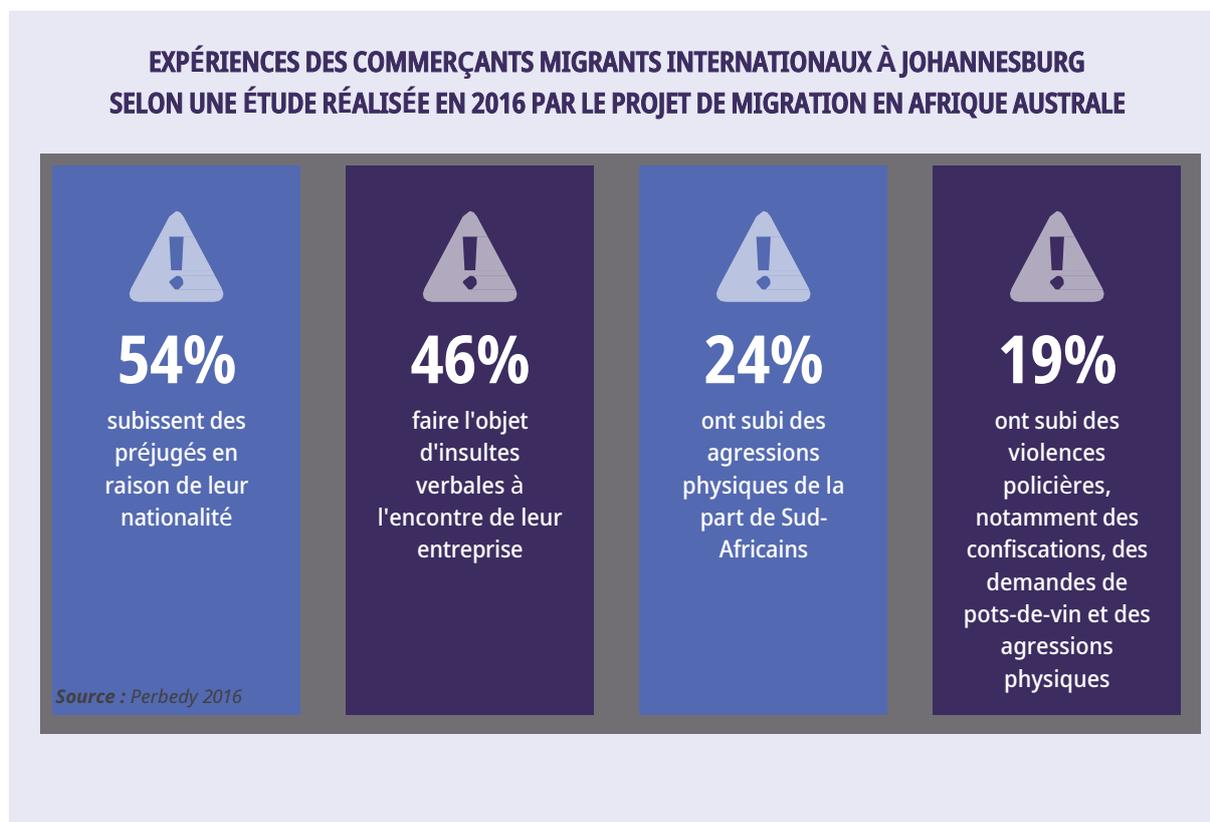
⁵ Les définitions du commerce transfrontalier et du commerce informel se chevauchent dans la littérature et les données. De nombreux commerçants transfrontaliers continuent de vivre dans leur pays d'origine, à la différence des commerçants informels migrants qui vivent à plein temps dans un pays de destination. Ces derniers sont inclus dans cette étude.

Les migrants sont également plus susceptibles que les citoyens de se voir confisquer leurs biens, car ils sont moins susceptibles d'être membres d'organisations de commerçants qui offrent une protection limitée contre la confiscation. Les migrants sont également plus susceptibles que les citoyens de se voir confisquer leurs biens, car ils sont moins susceptibles d'être membres d'organisations de commerçants, qui offrent une protection limitée contre la confiscation. Bien qu'il existe quelques forums de commerçants à Johannesburg qui acceptent les migrants, beaucoup excluent explicitement les non Sud-Africains de leur adhésion.

La ville de Johannesburg veille au respect des règles d'immigration par les commerçants, dont la plupart sont des demandeurs d'asile, des réfugiés ou des détenteurs de permis d'exemption du Zimbabwe ou du Lesotho. Cependant, la ville insiste de plus en plus pour que les commerçants migrants aient un permis d'exploitation ; ces permis ne sont pas conçus pour les micro-entreprises et sont prohibitifs du point de vue logistique et financier, puisqu'ils exigent un investissement de 5 millions de rands. Cela oblige les migrants à quitter le secteur du commerce informel.

En Namibie, les femmes réfugiées de la RDC se rendent dans les zones urbaines pour travailler comme vendeuses, vendant des produits qu'elles ont cultivés dans le camp, ainsi que d'autres articles. Dans certains cas, des travailleuses migrantes du Zimbabwe et d'autres pays voisins sont embauchées contre rémunération par des commerçants informels (dont certains sont eux-mêmes des migrants) pour gérer la vente de leurs marchandises.

ENCADRÉ 2 : Expériences des commerçants migrants internationaux à Johannesburg



Les autres secteurs clés de l'emploi pour les femmes migrantes sont les suivants :

1. **L'industrie manufacturière**, en particulier à Maurice et aux Seychelles, avec un recrutement formel dans des pays tels que le Bangladesh, le Népal et Madagascar. En 2020, 87 % des travailleuses migrantes travaillant pour de grands établissements à Maurice étaient employées dans l'industrie manufacturière, principalement dans le secteur du textile. (Statistics Mauritius, 2021)
2. **L'hôtellerie** : Les Zimbabwéens et d'autres migrants d'Afrique australe sont largement employés dans les restaurants et les hôtels d'Afrique du Sud.
3. **Soins de santé** : Des infirmières, des médecins et d'autres professionnels de la santé sont recrutés au Zimbabwe, en Afrique du Sud et au Malawi (et éventuellement dans d'autres pays) pour travailler au Royaume-Uni, au Canada, en Nouvelle-Zélande et dans d'autres pays, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la région de la CDAA. Il s'agit de l'un des principaux couloirs de migration des femmes qualifiées hors de la région de la CDAA.
4. **Enseignement** : Les Zimbabwéens travaillent comme enseignants dans de nombreux pays de la SADC, dont l'Afrique du Sud, le Rwanda et la Namibie. Au début des années 2000, un grand nombre d'enseignants sud-africains ont également été recrutés pour travailler au Royaume-Uni. (SACE 2011)



©Shaun Chitsiga / OIT

IV

DONNÉES SUR LES FEMMES LES TRAVAILLEURS MIGRANTS DANS LA RÉGION DE LA SADC

IV. Données sur les travailleuses migrantes dans la région de la SADC

Dans ce chapitre, nous examinons certains défis méthodologiques liés à l'interprétation des données sur la migration dans la région de la SADC et la manière dont ils s'appliquent aux données sur les travailleuses migrantes. Nous présentons et interprétons ensuite les données disponibles de l'UNDESA sur les stocks de femmes migrantes par pays,⁶ et regroupons les pays en "canaux" de migration distincts sur la base des principaux flux entre les pays. Nous examinons ce que divers ensembles de données ILOSTAT révèlent sur la participation des femmes migrantes à la main-d'œuvre (par rapport aux femmes non migrantes et aux hommes migrants), sur leurs niveaux de compétences et sur les principaux secteurs d'activité.

A. Considérations sur les données

Au cours des dix dernières années, la quantité et la qualité des données disponibles sur la migration des femmes se sont nettement améliorées dans la région. Néanmoins, un certain nombre de considérations relatives à la qualité des données doivent être prises en compte lors de l'interprétation des données disponibles. Il s'agit notamment des éléments suivants :

1. des délais d'obtention des données différents
2. données incomplètes pour certains pays
3. l'absence de normalisation de la mesure des migrations
4. défis spécifiques aux pays dans l'interprétation de certaines données sur les migrations
5. de grandes variations dans l'étendue de la couverture des données sur le travail par rapport à l'ensemble des populations migrantes
6. les limites de la fiabilité des estimations en raison de la taille de l'échantillon de l'enquête sur les forces de travail
7. le manque de données administratives accessibles et pertinentes sur la migration

des personnes qualifiées. Ces points sont décrits plus en détail dans les annexes 1 et 2.

Au-delà de ces considérations techniques liées aux données disponibles, le défi consiste à documenter les formes informelles de migration et de travail. Des efforts considérables ont été déployés au niveau mondial pour déterminer comment mesurer le travail informel, compte tenu de son importance pour l'amélioration des conditions de travail des travailleurs vulnérables et des femmes en particulier. Les données

⁶ Le Département des affaires économiques et sociales de l'ONU fournit les données les plus complètes sur les migrations mondiales. Il existe cependant quelques anomalies dans les données, notamment des variations considérables dans le nombre total de migrants par pays, en particulier en Afrique du Sud, dans les versions 2019 et 2020 de l'ensemble de données. Nous utilisons néanmoins l'ensemble de données de 2020 comme la version la plus récente.

qui est disponible sur le travail informel pour les pays de la SADC sur ILOSTAT n'inclut pas de désagrégation par statut migratoire. Elles ne sont donc pas incluses dans le présent rapport.

Cette lacune nécessite une interprétation prudente des données disponibles sur l'emploi, car l'étendue de l'inclusion du travail informel peut varier d'un pays à l'autre. En outre, cette forme de cécité des données peut avoir des implications sexospécifiques, dans la mesure où les femmes migrantes sont plus susceptibles d'être employées de manière informelle ou non permanente que les hommes migrants. L'ampleur de ce biais est difficile à déterminer avec certitude en l'absence de données fiables, mais elle est suggérée par des informations qualitatives sur des secteurs tels que l'agriculture.

B. Résumé des données disponibles

La série de données sur les migrations de l'UNDESA, qui commence en 1990, montre une remarquable continuité dans la proportion de femmes migrantes au fil du temps. En 1990, 47 % en moyenne du stock de migrants dans les pays de la SADC étaient des femmes (ce qui est similaire à l'estimation globale de 1990 de 49 % et à l'estimation subsaharienne de 47 %), ce qui suggère que la migration des femmes dans la région était déjà élevée depuis un certain temps avant 1990. Alors que le nombre total de migrants dans la région de la SADC a augmenté de plus de 1,4 million entre 1990 et 2020, la proportion de migrants de sexe féminin n'a pas changé de manière significative, avec une moyenne de 46 % pour la SADC en 2022.⁷

Par conséquent, dans la mesure où il y a eu une "féminisation" de la migration vers les pays développés (comme cela a été abondamment mentionné), cette tendance n'est pas évidente dans le contexte de l'Afrique ou de la SADC. Cette continuité globale dans les proportions entre les hommes et les femmes migrants ne signifie toutefois pas que la nature de la migration ou les expériences migratoires des travailleuses migrantes sont restées constantes.

1. Stocks de travailleuses migrantes dans les pays

Selon les statistiques de l'UNDESA, le nombre total de migrants dans les pays de la SADC en 2022 est de 5,88 millions, dont 2,7 millions de femmes (UNDESA 2020a).⁸ Alors que la proportion moyenne de femmes migrantes dans les pays de la SADC est restée largement stable au cours des trois dernières décennies, comme décrit ci-dessus, il existe des variations entre les pays de la région (tableau 2), avec

⁷ Une partie de cette continuité peut être due à des estimations entre les recensements, mais presque tous les pays de la région ont récemment effectué des recensements, qui fournissent des statistiques empiriques (et non estimées) ventilées par sexe pour la migration des femmes, et nous pensons donc que ces modèles stables sont effectivement fiables.

⁸ Les estimations non éditées de DESA 2020 concernant les migrants internationaux pour la région s'élèvent à 6,4 millions, mais ce chiffre inclut 500 000 migrants en Angola qui sont catégorisés comme " autres " en termes de région et de pays d'origine et qui ne sont pas corroborés dans d'autres estimations du stock de migrants, telles que les estimations de 2015 des Indicateurs du développement mondial pour l'Angola (qui enregistrent 140 000 migrants internationaux). Dans ce rapport, nous avons donc exclu ces 500 000 migrants en Angola.

Les données pour 2020 indiquent 30 % aux Seychelles et 52 % aux Comores et en République démocratique du Congo.

TABLEAU 2 : Nombre total de migrants, nombre de femmes migrantes et proportion de femmes migrantes par pays

PAYS	Nombre total de migrants (DESA 2020)	Stock de femmes migrantes (DESA 2020)	% de femmes migrantes
Angola	154 000	65 922	43%
Botswana	110 268	47 451	43%
Comores	12 496	6 452	52%
RDC	952 871	493 819	52%
Eswatini	32 858	15 937	49%
Lesotho	12 060	5 523	46%
Madagascar	35 563	15 301	43%
Malawi	191 362	97 750	51%
Maurice	28 893	12 890	45%
Mozambique	338 850	173 360	51%
Namibie	109 391	50 367	46%
Seychelles	13 050	3 914	30%
Afrique du Sud	2 860 495	1 233 201	43%
Tanzanie	426 017	213 010	50%
Zambie	187 955	90 399	48%
Zimbabwe	416 141	179 580	43%
SADC Total/Moyenne	5 882 270	2 704 876	46%

Source : UNDESA 2020

Le tableau 2 montre que les pays qui comptent le plus grand nombre de femmes migrantes dans la SADC sont l'Afrique du Sud, la RDC, la Tanzanie, le Mozambique et le Zimbabwe, les autres pays se situant en dessous de 100 000 en termes absolus. Pour interpréter ces chiffres, il est important de noter que :

1. Une grande partie des migrants en RDC, en Tanzanie et au Mozambique se trouvent dans une situation similaire à celle d'un réfugié, plutôt que d'être entrés dans ces pays en tant que travailleurs migrants.

en tant que tel. Dans de nombreux cas, ils se trouvent dans des camps de réfugiés, mais dans certains cas, ils travaillent dans le pays de destination.

2. Les migrations de la Tanzanie se font principalement avec les pays d'Afrique de l'Est, plutôt qu'avec ceux d'Afrique australe, comme nous le verrons plus loin.
3. Une grande partie des personnes recensées comme migrants au Zimbabwe sont en fait des résidents apatrides nés au Zimbabwe, comme expliqué à la section III(A) ci-dessus. Il s'agit donc de travailleurs "étrangers", mais pas nécessairement de migrants.
4. Si l'on considère spécifiquement la migration de main-d'œuvre, c'est-à-dire les femmes qui ont franchi une frontière dans l'intention de travailler (par opposition à la migration forcée), le Botswana et la Namibie sont des destinations importantes pour les travailleuses migrantes, en plus de l'Afrique du Sud, qui reste de loin le principal pays de destination de la migration de main-d'œuvre dans l'ensemble de la région et pour les travailleuses migrantes.

Outre le nombre absolu de migrants, il est également important de considérer l'impact relatif de la migration par rapport à la taille de la population de chaque pays. En moyenne, dans la région, les migrants (hommes et femmes confondus) représentent 1,6 % de la population totale. Cette proportion varie toutefois entre 0,1 % de la population à Madagascar et 13 % aux Seychelles. Les pourcentages sont également relativement élevés en Afrique du Sud (4,8 %), au Botswana (4,7 %) et en Namibie (4,3 %), les autres pays se situant en dessous.

2. Flux de travailleuses migrantes entre les pays

Comme le montre le tableau 1 (section III(A)), près de la moitié (47 %) des migrants résidant dans les pays de la SADC en 2020 provenaient d'autres pays d'origine de la SADC. De même, 43 % des migrants qui ont quitté les pays d'origine de la SADC se sont dirigés vers des pays de destination de la région de la SADC. L'UNDESA estime qu'en 2020, un peu plus de 7 millions de personnes ont migré des 16 pays de la SADC vers tous les pays du monde (y compris vers d'autres pays de la SADC) et un total de 6 385 000 personnes ont migré vers les pays de la SADC depuis n'importe quel pays du monde (y compris depuis d'autres pays de la SADC).

), ce qui représente environ 670 000 sorties nettes de la région. La tendance générale pour les femmes migrantes est la même : dans tous les pays de la région, les pourcentages de femmes migrantes qui restent dans la SADC ou qui la quittent sont inférieurs à 5 % de différence par rapport à l'ensemble des migrants.

Dans tous les pays de la région, les pourcentages de femmes migrantes qui restent dans la SADC ou la quittent sont inférieurs à 5 % de différence par rapport à l'ensemble des migrants.

Au sein des canaux de migration de la SADC, les flux primaires et secondaires de femmes migrantes inclure :

1. Zimbabwe (310 000), Mozambicains (116 000), Basotho (106 000), Congolais (30 000), Malawiens (25 000) et Liswati (23 000) en Afrique du Sud (avec des nombres moindres en provenance de tous les autres pays continentaux d'Afrique australe),
2. Zimbabwéens (27 000) au Botswana,
3. Les Angolais (16 500), les Zimbabwéens (7 500) et les réfugiés de la RDC (8 000)⁹ en Namibie.

Les flux plus modestes entre les voisins immédiats de la région sont les suivants :

1. Sud-Africains (8000) et Mozambicains (4000) en Eswatini,
2. Sud-Africains (2000) au Lesotho,
3. Les Zimbabwéens (51 000), les Malawiens (31 000) et les Angolais (20 000) au Mozambique,
4. Mozambicains (19 000), Zambiens (18 000) et Zimbabwéens (15 000) au Malawi,
5. Congolais (37 000), Mozambicains (6 500) et quelques Zambiens et Malawiens en Tanzanie. La Tanzanie (qui est également un pays d'immigration nette) est plus étroitement liée au canal de migration de l'Afrique de l'Est qu'à celui de l'Afrique australe, mais elle est également une voie de transit pour les migrants de la Corne de l'Afrique qui se dirigent vers le Sud.

Dans ces contextes, contrairement à la migration vers les économies de l'Afrique du Sud, du Botswana et de la Namibie, il est plus difficile de déterminer dans quelle mesure les femmes migrantes se sont déplacées pour le travail, dans le cadre d'une migration forcée ou d'un flux de réfugiés, pour des raisons familiales ou en tant que membres de communautés ethniques et linguistiques transfrontalières. Quelles que soient les raisons premières de leur déplacement, de nombreuses femmes migrantes finissent par être économiquement actives dans leur pays de destination et nous les prenons donc en compte dans ce rapport sur les travailleurs migrants.

Le second flux migratoire relie étroitement l'Angola et la République démocratique du Congo (88 000 Angolaises en RDC et 36 500 Congolaises en Angola), ainsi que l'Afrique de l'Ouest (pour l'Angola) et l'Afrique de l'Est (pour la République démocratique du Congo). La Zambie accueille également 24 000 Congolaises et 15 000 Angolaises. Ce canal de migration est une combinaison de migration forcée historique (et actuelle), de liens familiaux/linguistiques et de modèles de commerce transfrontalier.

⁹ Les statistiques de l'UNDESA font état de 2200 Congolais en Namibie, mais d'autres sources estiment à 8000 le nombre de personnes originaires de la RDC en Namibie, y compris les réfugiés vivant dans des camps.

Troisièmement, les nations insulaires des Comores, de Maurice, de Madagascar et des Seychelles offrent un ensemble distinct de dynamiques migratoires, avec des liens étroits entre elles et avec l'Asie, plus importants que les liens avec leurs voisins continentaux. Seulement 11 % (Maurice), 20 % (Seychelles) et 34 % (Madagascar) des femmes migrantes sont originaires du continent. À Maurice et aux Seychelles, 74% et 63% des femmes migrantes, respectivement, sont originaires d'Asie (UNDESA 2020b). Les Comores et Madagascar ont un canal de migration qui circule dans les deux sens entre eux, avec très peu d'interaction avec d'autres pays de la région (UNDESA 2020b). Madagascar compte également une population relativement importante de migrantes européennes et nord-américaines (28%).

Les flux externes à destination et en provenance de la région sont importants en termes de protection des travailleurs.

dynamique. Il s'agit notamment de

1. Les femmes de Madagascar et de Tanzanie (et, dans une moindre mesure, d'autres pays tels que le Malawi, le Mozambique, la Zambie et le Zimbabwe) qui émigrent vers les États arabes, notamment pour y effectuer des travaux domestiques, et
2. Des Philippines, des Sri Lankais et des Kényans émigrent aux Seychelles pour y effectuer des travaux domestiques, tandis que des Bangladaises, des Népalaises et des Indiennes émigrent à l'île Maurice.

C. Données sur la participation au marché du travail

Dans les sections suivantes, nous passons des données sur la migration globale des femmes (en utilisant les ensembles de données de l'UNDESA) aux données sur l'emploi des femmes migrantes (en utilisant les ensembles de données de l'ILOSTAT). Avant cela, il est utile de souligner que le taux global de population migrante en âge de travailler (15-65 ans) dans les pays de destination de la SADC varie entre 0,2% (Madagascar) et 6,4% (Botswana) de la population totale, avec une moyenne de 2,6%. Ce taux est inférieur à la moyenne mondiale de 4,3 % de la population migrante en âge de travailler. Les femmes migrantes en âge de travailler dans les pays de la SADC représentent une proportion encore plus faible de la population féminine en âge de travailler, avec une moyenne de 2,3 %, contre un taux de population migrante masculine en âge de travailler de 2,9 % (UNDESA 2020 : International Migrant Stock 2020 : Age, sex and destination).¹⁰

10 L'ensemble de données UNDESA 2020 International Migrant Stock n'inclut pas les Seychelles.

ENCADRÉ 3 : Note méthodologique sur les données relatives à la participation au marché du travail**MÉTHODES N O T E**

1. L'ILOSTAT utilise des données produites par les bureaux nationaux de statistiques par le biais d'une série d'exercices de collecte de données, souvent des enquêtes sur les forces de travail ou l'équivalent. Les pays enregistrent différemment les migrations dans leurs enquêtes sur les forces de travail. Certains enregistrent le pays de naissance et d'autres la nationalité. Certains enregistrent les deux.
2. De nombreuses estimations enregistrées dans ILOSTAT pour les femmes migrantes (citoyennes étrangères ou nées à l'étranger) par secteur d'emploi sont marquées comme statistiquement "non fiables". Cela s'explique par le fait que la taille de l'échantillon de l'enquête sous-jacente est trop petite pour être ventilée de manière fiable par sexe, citoyenneté/statut de naissance et secteur d'emploi, puis extrapolée pour obtenir des estimations au niveau de la population.
3. Comme indiqué plus haut, les ensembles de données de l'ILOSTAT ne contiennent des informations relatives à l'emploi que pour une fraction de la population totale des femmes migrantes dans un pays donné. Il est peu probable qu'il s'agisse d'un échantillon totalement représentatif de ce que font les femmes migrantes, excluant probablement de nombreuses formes de travail informel, et il convient donc de l'interpréter avec prudence.

La participation des femmes à la population active est fonction d'une série de facteurs sociaux et économiques, notamment les normes sociales, les soins de santé maternelle, les services publics de garde d'enfants et la structure de l'économie (REF). Comme le montre le tableau 3 ci-dessous, les niveaux de participation des femmes au marché du travail varient considérablement dans la région, allant de 41 % aux Comores à 78 % au Mozambique.¹¹

¹¹ Le tableau 3 utilise les données non modélisées telles qu'elles figurent dans ILOSTAT plutôt que les données modélisées du BIT pour la participation à la population active, afin de permettre une comparaison plus directe entre les données sur la participation à la population active des personnes nées à l'étranger (non modélisées) et la participation totale à la population active au niveau national. Les données modélisées de l'OIT sont dans certains cas significativement différentes des données non modélisées, notamment en augmentant le taux d'activité des femmes au Zimbabwe de 20 % et en le diminuant aux Comores de 8,5 %.

TABLEAU 3 : Taux d'activité par sexe, âge et lieu de naissance (ou citoyenneté) (%)¹²

PAYS	ANNÉE	Taux d'activité des personnes nées dans le pays (15+)		Taux d'activité des personnes nées à l'étranger (15+) (citoyens étrangers du Botswana et de Madagascar)		Différence de taux de participation à la population active (PRP étranger - PRP total)	
							
Angola	2021	74,7	78	74,7	89,7	0	11,5
Botswana	2022	60,2	68	56,1	90,5	-4	20,8
Comores	2021	41,3	60,2	34,4	25,9	-6,7	-33,5
République démocratique du Congo	2020	60,3	66,8	74,9	40,9	14,6	-25,9
Eswatini	2021	45,9	52	42,3	80,9	-0,8	31,5
Lesotho	2019	49	67,1	39,5	70	-9,4	2,9
Madagascar	2022	68,9	81,6	56,9	64,9	-12	-16,7
Malawi	2020	63,2	74	65,3	73,2	2,1	-0,8
Maurice	2021	40,4	64,3				
Mozambique	2015	78,1	80,1				
Namibie	2018	55,1	62,1	62,4	75,3	7	12,6
Afrique du Sud	2017	51,4	65	60,3	84,4	9,5	20,9
Tanzanie, République unie de	2020	76,2	85	75,1	88,1	-1,1	3,1
Zambie	2021	54,2	66,3	53,8	76,6	-0,4	10,2
Zimbabwe	2021	60,1	71,7	47,4	52,4	-12,6	-19,2

Source : ILOSTAT 2023

12 Il convient de noter que les données des Seychelles ne sont pas incluses dans les ensembles de données de l'ILOSTAT. Il n'y a pas de données sur les travailleurs nés à l'étranger dans les ensembles de données de l'ILOSTAT pour Maurice et le Mozambique, car ces données ne sont pas collectées par les agences nationales de statistiques respectives. Le Botswana et Madagascar enregistrent la nationalité des personnes actives, tandis que tous les autres pays de la région enregistrent le pays de naissance. Alors que l'Afrique du Sud dispose des données de 2022 pour les taux d'activité totaux, les données les plus récentes sur l'activité par pays d'origine datent de 2017 (même si de nouvelles données seront rendues publiques plus tard, en 2023).

Le tableau 3 compare les taux d'activité des travailleurs nés dans le pays et des travailleurs nés à l'étranger, ventilés par sexe. Les colonnes de droite montrent l'ampleur de la différence entre les populations autochtones et migrantes. Lorsque le taux d'activité des migrants est supérieur à celui des autochtones (par sexe), il est coloré en bleu et lorsqu'il est inférieur, il est coloré en rouge. Il existe une relation complexe entre la participation au marché du travail des femmes locales et celle des femmes migrantes. Dans certains cas, lorsque les femmes locales augmentent leur participation à l'économie rémunérée, les soins non rémunérés et le travail agricole familial qu'elles effectuaient auparavant se transforment en travail rémunéré, souvent effectué par des femmes migrantes.

Dans l'ensemble, les femmes migrantes ont des taux de participation au marché du travail inférieurs à ceux des hommes (à l'exception des Comores et de la RDC). En outre, dans la plupart des pays, l'écart entre les femmes et les hommes migrants est plus important que l'écart entre les femmes et les hommes locaux. En dehors de cette similitude entre les pays, il existe toutefois des variations significatives dans la manière dont la participation des migrants et des autochtones à la population active se compare. Cela remet en question les affirmations générales selon lesquelles les femmes migrantes sont généralement soit désavantagées (en raison de la discrimination), soit préférées (en raison de niveaux de salaire inférieurs ou d'une plus grande exploitabilité) aux travailleuses locales. Les conditions spécifiques dépendent du pays :

1. En Afrique du Sud et en Namibie, les travailleurs migrants, hommes et femmes, ont des taux de participation à la population active plus élevés que les locaux.
2. Aux Comores, à Madagascar et au Zimbabwe, les travailleurs migrants, hommes et femmes, ont des taux de participation au marché du travail inférieurs à ceux de la population locale, les hommes migrants étant encore plus exclus que les femmes.
3. Au Botswana, en Eswatini, au Lesotho et, dans une certaine mesure, en Angola, en Tanzanie et en Zambie, les hommes migrants sont plus susceptibles de travailler que les hommes locaux, et les femmes migrantes ont moins de chances ou autant de chances que les femmes locales de travailler.
4. En RDC et, dans une moindre mesure, au Malawi, les femmes migrantes sont plus susceptibles de travailler que les autochtones, et les hommes migrants moins.

Certains exemples suggèrent que ces schémas sont stables dans le temps au sein d'un même pays. Au Zimbabwe, les femmes migrantes étaient 10,7 % et 12,2 % moins susceptibles que les femmes locales de faire partie de la population active en 2014 et 2019 respectivement, et les hommes migrants étaient 13,3 % moins susceptibles de faire partie de la population active que les hommes locaux au cours de ces deux années, ce qui est similaire aux niveaux de 2021. Cette différence reste stable malgré les changements importants survenus dans l'économie zimbabwéenne et les réductions de la participation globale à la population active pour les hommes et les femmes dans le pays.

Au Zimbabwe, les femmes migrantes étaient 10,7 % et 12,2 % moins susceptibles que les femmes locales d'avoir un emploi. participant à la population active en 2014 et 2019 respectivement



©Marcel Crozet / OIT

De même, les données de 2016 de l'Eswatini montrent la même tendance qu'en 2021, avec peu de différence entre les femmes locales et les femmes migrantes, mais une participation au marché du travail beaucoup plus élevée pour les hommes migrants que pour les locaux. Au Malawi, en revanche, le schéma s'est inversé au fil du temps, les données de 2013 faisant apparaître des taux de participation des femmes migrantes plus faibles et des taux de participation des hommes migrants plus élevés que ceux des locaux.

D. Données sur les niveaux de qualification des travailleuses migrantes

Les discussions sur la migration des femmes ont tendance à se concentrer sur les emplois moins qualifiés et/ou à affirmer que les femmes migrantes, et les migrants en général, sont poussés vers des emplois moins qualifiés par une série de facteurs structurels. Du point de vue des droits, cela reste une préoccupation importante, car les conditions de travail dans les emplois moins qualifiés sont souvent de moindre qualité, ce qui aggrave les vulnérabilités des migrants.

Toutefois, une analyse des données ILOSTAT sur l'emploi par sexe, profession et statut de citoyenneté montre que les travailleuses migrantes (femmes non-citoyennes) ne sont pas nécessairement plus susceptibles d'occuper des emplois peu qualifiés que les citoyennes du même pays. Chaque pays a son propre modèle. Le tableau 4 ci-dessous est coloré en vert lorsque la proportion de femmes migrantes dans une catégorie est supérieure à celle des femmes locales, et en rouge lorsque la proportion de femmes migrantes est inférieure à celle des femmes locales.

TABLEAU 4 : Différence entre les citoyennes étrangères employées et les citoyennes nationales employées (%)¹³

PAYS	ANNÉE DE DONNÉES	NIVEAU DE COMPÉTENCE 1 FAIBLE	NIVEAU DE COMPÉTENCE 2 MOYEN	NIVEAUX DE COMPÉTENCE 3 ET 4 ÉLEVÉ
Eswatini	2021	5%	-34%	30%
Lesotho	2019	6%	-22%	16%
Angola	2014	-1%	-19%	13%
Zambie	2020	-7%	-9%	10%
Seychelles	2020	11%	-18%	7%
Namibie	2018	21%	-23%	2%
Botswana	2022	26%	-26%	-1%
Tanzanie	2020	-13%	3%	-2%
Madagascar	2022	7%	-6%	-4%
Afrique du Sud	2017	16%	-5%	-5%
République démocratique du Congo	2020	-2%	1%	-7%
Zimbabwe	2021	6%	-6%	-8%

Source : ILOSTAT 2023, *Emploi par sexe, profession et citoyenneté*

Le tableau 4 montre qu'en Eswatini, au Lesotho, en Angola et en Zambie, les travailleuses migrantes sont plus susceptibles d'occuper des emplois hautement qualifiés que les femmes locales (et donc moins susceptibles d'occuper des emplois moyennement qualifiés que les femmes locales). À l'autre extrémité du spectre, au Botswana, en Namibie, en Afrique du Sud et, dans une certaine mesure, aux Seychelles, les femmes migrantes sont plus susceptibles que les femmes locales d'occuper des emplois peu qualifiés. En Tanzanie, à Madagascar, en RDC et au Zimbabwe, il n'y a pas de grande différence entre les femmes migrantes et les femmes locales en termes de niveau de qualification de l'emploi, mais les femmes migrantes ne semblent pas être présentes dans les secteurs les plus qualifiés.

13 Ce tableau combine des données provenant des ensembles de données ILOSTAT sur les citoyens étrangers et les travailleurs nés à l'étranger. Les données sud-africaines sont basées sur le lieu de naissance et non sur la citoyenneté. Ni les ensembles de données sur la citoyenneté ni ceux sur la date de naissance ne contiennent de données catégorisant les niveaux de compétences pour le Mozambique, le Malawi ou l'île Maurice. Les données des Comores sur la catégorisation des niveaux de compétences sont incomplètes. Les nombres de personnes nées à l'étranger pour les différents niveaux de compétences ne correspondent pas au total des personnes nées à l'étranger occupant un emploi.

Les données multi-pays suggèrent qu'il existe des différences significatives dans les schémas d'emploi des migrants et les niveaux de compétences selon que le pays a une économie plus ou moins développée, et que les économies moins développées sont ouvertes à l'immigration de personnes qualifiées. Dans les économies les plus développées de la région (Afrique du Sud, Botswana et Namibie), les migrants peuvent être concentrés dans des fonctions peu qualifiées car il y a suffisamment de locaux qualifiés pour les fonctions plus qualifiées, et les locaux préfèrent ne pas accepter de travail moins qualifié (et donc moins bien rémunéré),

et les protections sociales telles que les subventions gouvernementales offrent aux locaux d'autres options que le travail peu qualifié. Dans certaines économies moins développées, qui sont également ouvertes aux migrants qualifiés (comme l'Eswatini et le Lesotho), les migrants (y compris les femmes) peuvent venir en tant que travailleurs techniques et professionnels, étant donné que les postes moins qualifiés sont occupés par des locaux. Dans ces cas, le nombre absolu de migrants est plus faible, mais ils jouent un rôle important dans le développement de l'économie et de la société. D'autres pays aux économies moins développées ne semblent toutefois pas aussi ouverts aux migrants qualifiés ou ne les attirent pas, comme le montrent les exemples de la Tanzanie, de Madagascar, de la République démocratique du Congo et du Zimbabwe.

Ces schémas de compétences varient légèrement en fonction du sexe. Alors que le Lesotho, les Seychelles et l'Angola comptent également une forte proportion d'hommes migrants dans des emplois hautement qualifiés, et que le Botswana et la Namibie conservent une proportion plus élevée de postes peu qualifiés, il n'y a pratiquement aucune différence dans la répartition des compétences entre les hommes migrants et les hommes locaux en Afrique du Sud, ce qui contraste avec la répartition asymétrique vers des postes moins qualifiés pour les femmes migrantes.

La section V(E) du présent rapport examine les implications de ces tendances et fournit davantage de données sur les niveaux de compétences des travailleuses migrantes, en particulier en Afrique du Sud.

Il est toutefois important de noter que les différentes sources de données offrent des points de vue différents sur les compétences, selon qu'elles enregistrent à la fois l'emploi formel et informel (comme les données de l'ILOSTAT) ou uniquement l'emploi formel. Au Botswana, par exemple, le rapport de Statistics Botswana sur l'enquête trimestrielle multithématique pour le quatrième trimestre 2022 (Statistics Botswana 2022) fournit des données sur l'emploi formel par secteur d'activité, statut de citoyenneté et sexe, ainsi que sur le niveau d'éducation et les revenus mensuels moyens. En termes de niveau d'éducation, 59% des femmes non-citoyennes employées dans le secteur formel ont un niveau d'éducation universitaire, contre 30% des femmes citoyennes employées dans le secteur formel. Il est à noter que seuls 30 % des hommes non-citoyens ont une formation universitaire, bien que ce chiffre soit supérieur aux 20 % de citoyens masculins possédant de telles qualifications (Statistics Botswana 2022, 43).

Dans certaines économies moins développées, les migrants (y compris les femmes) peuvent venir en tant que travailleurs techniques et professionnels, étant donné que les postes moins qualifiés sont occupés par des locaux.

E. Données sur les principaux secteurs d'emploi

TABLEAU 5 : Activité économique (agrégée) par sexe (femme) et citoyenneté et/ou pays de naissance

Pays	Mesure de migration	Année	Agriculture	La construction	Fabrication	Services non marchands	Services de marché	Total
Angola ¹⁴	Lieu de naissance	2021	10 614			1 945	30 318	44 878
Botswana	Citoyenneté	2022	1 663			10 110	3 092	15 808
Comores	Citoyenneté	2021				387	441	1 064
Comores	Lieu de naissance	2021				1 140	836	2 451
Congo, RDC	Citoyenneté	2012	30 035		2 609		8 262	41 003
Eswatini	Citoyenneté	2021				982	290	1 273
Eswatini	Lieu de naissance	2021			90	1 499	290	1 880
Lesotho	Citoyenneté	2019				355	485	1 090
Lesotho	Lieu de naissance	2019	551		529	334	904	2 361
Madagascar	Citoyenneté	2022	4 846				4 212	10 637
Namibie	Citoyenneté	2018	1 978			6 926	2 595	11 788
Namibie	Lieu de naissance	2018	3 645		491	9 991	5 421	20 216
Seychelles	Citoyenneté	2020			141	336	239	746
Afrique du Sud	Lieu de naissance	2017	47 865	6 486	29 357	196 460	142 997	429 396
Tanzanie	Citoyenneté	2020	14 697			1 247		19 532
Tanzanie	Lieu de naissance	2020	20 494			1 559	5 114	28 822
Zambie	Citoyenneté	2020	15 480				3 939	22 941
Zambie	Lieu de naissance	2021	10 577		1 925		3 914	16 499
Zimbabwe	Citoyenneté	2021	5 331				3 475	9 150
Zimbabwe	Lieu de naissance	2021	6 147			770	2 824	9 741

Source : ILOSTAT 2023

14 L'Angola fournit également des informations sur le secteur de l'emploi par nationalité, mais le nombre de travailleurs "non classés" est élevé, de sorte que ces données ne sont pas présentées ici.

Le secteur d'emploi le plus important pour les femmes par pays est surligné en vert. Selon les catégories types de secteurs d'emploi, les services non marchands comprennent l'administration publique, les services et activités communautaires, sociaux et autres (y compris le travail domestique) et les services marchands comprennent le commerce, les transports, l'hébergement et la restauration, ainsi que les services commerciaux et administratifs.

Le tableau 5 combine des données provenant de deux ensembles de données ILOSTAT - l'un ventilant le secteur de l'emploi par citoyenneté et l'autre le ventilant par lieu de naissance. Dans les tableaux précédents, lorsque les pays font état des deux mesures de migration, nous n'avons généralement utilisé que les données relatives à la "citoyenneté", en ajoutant les données de l'Afrique du Sud qui ne font état que du "lieu de naissance". Cependant, lorsque nous examinons les données relatives au secteur de l'emploi, nous constatons que certains pays présentent des résultats différents en fonction de la mesure de la migration utilisée, et nous présentons donc les deux dans le même tableau. Cela affecte principalement la taille estimée de la population des travailleurs migrants (seul le nombre de travailleuses migrantes est inclus dans ce tableau), comme dans l'exemple de la Namibie, de la Tanzanie et de la Zambie, mais dans le cas des Comores, cela affecte également les secteurs dominants qui sont identifiés.

Les pays de la région se répartissent en trois grands groupes : les pays où les travailleuses migrantes sont principalement employées dans les secteurs de la santé, de l'éducation et de l'agriculture.

1. **Agriculture**¹⁵ : RDC, Madagascar, Tanzanie, Zambie, Zimbabwe
2. **Services non marchands** (administration publique, services et activités communautaires, sociaux et autres) : Afrique du Sud, Botswana, Comores, Eswatini, Namibie, Seychelles. Ce secteur d'activité comprend le travail domestique, mais aussi des secteurs professionnels tels que l'éducation et les soins de santé.
3. **Services marchands** (commerce, transport, hébergement et restauration, services commerciaux et administratifs) : Angola, Lesotho. Bien qu'ils ne soient pas considérés comme la profession la plus importante dans ces pays, les "services marchands" constituent également un secteur important en Afrique du Sud, au Botswana, en RDC, en Namibie, aux Seychelles, en Tanzanie, en Zambie et au Zimbabwe. Ce secteur professionnel comprend un large éventail de types de commerce et de services et inclut des activités indépendantes et salariées.

La mention de ces grands secteurs d'emploi enregistrés par pays pour les travailleuses migrantes n'enlève rien à l'existence d'autres secteurs d'emploi importants qui peuvent ou non être entièrement enregistrés dans les données ci-dessus. Par exemple, les femmes migrantes

15 Ces données sur la profession reflètent principalement l'emploi agricole et excluent le travail dans l'agriculture de subsistance.

sont bien documentés dans le secteur agricole en Afrique du Sud, mais comme la majorité d'entre eux sont des travailleurs saisonniers, temporaires ou informels, ils peuvent ne pas être inclus dans les statistiques nationales et, par conséquent, ne pas être pris en compte dans les ensembles de données de l'ILOSTAT.

Il y a plusieurs raisons de traiter avec prudence les données disponibles sur le secteur de l'emploi des travailleuses migrantes. Tout d'abord, comme nous l'avons mentionné plus haut, le pourcentage de travailleuses, par rapport à l'ensemble des migrantes estimées, recensées et classées par secteur d'activité dans les ensembles de données de l'ILOSTAT varie considérablement (tableau 6 ci-dessous). Alors que Madagascar fournit des données sur le secteur de l'emploi pour 70% des femmes migrantes estimées dans le pays, le Zimbabwe ne le fait que pour 5% d'entre elles. Les principaux pays de destination comme le Botswana, l'Afrique du Sud et la Namibie ne classent que 33 à 40 % des femmes migrantes par secteur d'activité.

TABLEAU 6 : Comparaison entre le stock de migrants féminins de l'UNDESA (2020) et les données de l'ILOSTAT sur les professions des migrants féminins¹⁶

Pays	ILOSTAT Mesure de migration	ILOSTAT année de données	ILOSTAT Total des données sur l'emploi des femmes par profession	Total du stock de femmes migrantes de l'UNDESA en 2020	% du stock de femmes migrantes capturé avec des données sur la profession
Angola	Lieu de naissance	2021	44 878	65 922	68%
Botswana	Citoyenneté	2022	15 808	47 451	33%
Comores	Lieu de naissance	2021	2451	6452	38%
Congo, RDC	Citoyenneté	2012	41 003	493 819	8%
Eswatini	Lieu de naissance	2021	1880	15 937	12%
Lesotho	Lieu de naissance	2019	2361	5523	43%
Madagascar	Citoyenneté	2022	10 637	15 301	70%
Namibie	Lieu de naissance	2018	20 216	50 367	40%
Seychelles	Citoyenneté	2020	746	3914	19%
Afrique du Sud	Lieu de naissance	2017	429 396	123 3201	35%
Tanzanie	Lieu de naissance	2020	28 822	213 010	14%
Zambie	Citoyenneté	2020	22 941	90 399	25%
Zimbabwe	Lieu de naissance	2021	9741	179 580	5%

16 ILOSTAT n'inclut pas de données sur les professions des migrants pour le Malawi, l'île Maurice et le Mozambique.



©Marcel Crozet / OIT

Une partie de cet écart est due aux femmes qui ne participent pas à la population active ou qui sont au chômage, mais compte tenu des statistiques présentées dans le tableau 3, la participation à la population active des femmes nées à l'étranger est bien supérieure à 50 % dans la plupart des pays de la SADC. Une partie de l'écart peut s'expliquer par les niveaux élevés d'emploi informel dans les trois secteurs dominants (agriculture, travail domestique/services et commerce), qui ne sont peut-être pas entièrement pris en compte dans les enquêtes sur l'emploi. Il est à noter que les données de l'ILOSTAT sur l'emploi informel ne comprennent pas de ventilation par statut migratoire.

Participation au marché du travail des femmes nées à l'étranger est bien supérieure à 50 % dans la plupart des pays de la SADC. Cet écart peut s'expliquer en partie par les niveaux élevés d'emplois informels dans l'agriculture, les travaux domestiques ou le commerce.

Deuxièmement, comme nous l'avons mentionné plus haut, la taille des échantillons des enquêtes sur les forces de travail n'est souvent pas suffisante pour permettre une désagrégation fiable par dimensions multiples, telles que le sexe, le statut de citoyenneté et la profession.

Outre la question de savoir si les données sur les professions couvrent de manière exhaustive toutes les travailleuses migrantes, il convient également d'interpréter avec prudence la signification des données existantes. Les catégories agrégées de secteurs d'emploi regroupent de nombreuses formes d'emploi et de niveaux de compétences différents. Comme nous l'avons vu plus haut, on ne peut pas supposer que les travailleuses migrantes occupent uniquement, ou même majoritairement, des emplois peu qualifiés. Par exemple, les travailleuses migrantes classées dans la catégorie des services non marchands (administration publique, services et activités communautaires, sociaux et autres) en Eswatini sont plus susceptibles d'être des professionnelles travaillant pour le gouvernement (compte tenu du profil de compétences présenté dans le tableau 4) que des employées de maison. De même, en Afrique du Sud, où il existe un large éventail de niveaux de compétences parmi les travailleuses migrantes, la catégorie des services non marchands est susceptible d'inclure un nombre important d'infirmières, d'enseignants et d'autres professions en plus des travailleurs domestiques, et la catégorie des services marchands comprendra à la fois des professionnels d'entreprise dans des secteurs tels que la finance, et des petits commerçants transfrontaliers.



MIGRATION DE LA
MAIN-D'ŒUVRE
RÉVISION DES
POLITIQUES

V. Examen de la politique en matière de migration de main-d'œuvre

Les institutions multilatérales ont beaucoup travaillé aux niveaux mondial et régional pour promouvoir une migration sûre, régulière et ayant un impact positif sur les pays d'origine et de destination, ainsi que sur les travailleurs migrants eux-mêmes.

Les couches de surveillance internationale et les efforts d'intégration régionale constituent une base essentielle et un mécanisme de suivi pour harmoniser les politiques dans la région et encourager l'adoption de normes minimales dans la législation nationale. Lorsque ces normes sont intégrées et appliquées, elles peuvent avoir un impact direct sur les expériences des travailleuses migrantes sur le marché du travail.

Cette section passe en revue les normes mises en place par l'OIT et les Nations unies, l'Union africaine (UA) et la SADC pour permettre aux travailleuses migrantes de migrer régulièrement et en toute sécurité, et pour prévenir la discrimination sur le lieu de travail fondée sur le sexe et le statut de migrant. Il examine également le rôle des accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre dans la région et la manière dont les politiques nationales de migration de main-d'œuvre (NLMP) de trois pays reflètent ces normes, en tenant compte des considérations de migration et de genre qui ont un impact sur l'expérience des travailleuses migrantes.

A. Normes internationales et cadres réglementaires

Trois instruments politiques internationaux clés fixent des normes minimales pour la protection des droits des travailleurs migrants. Il s'agit de **la convention de l'OIT sur les travailleurs migrants de 1949 (C97)**, de **la convention de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) de 1975 (C143)** et de **la convention internationale des Nations unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille de 1990 (ICRMW)**.

1. La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille souligne le principe de l'égalité entre toutes les personnes et garantit l'accès aux droits de l'homme indépendamment du statut migratoire. L'observation générale n° 1 reconnaît que les femmes représentent l'écrasante majorité des travailleurs domestiques migrants et souligne les risques et les vulnérabilités auxquels elles sont confrontées. L'observation générale n° 2 reconnaît que les travailleurs migrants en situation irrégulière, en particulier les femmes, sont davantage exposés aux mauvais traitements, à la violence sexuelle, physique et psychologique, et au refus d'accès aux soins médicaux de la part d'acteurs privés et publics.

2. La convention C97 de l'OIT demande que les travailleurs migrants soient traités sur un pied d'égalité avec les ressortissants nationaux en ce qui concerne la rémunération, l'appartenance à un syndicat, la négociation collective et la protection sociale, et insiste sur la non-discrimination en matière de nationalité, de race, de religion ou de sexe.
3. La C143 de l'OIT étend l'égalité de traitement à l'égalité des chances et appelle à la protection des droits de l'homme des travailleurs migrants et de leurs familles, quel que soit leur statut migratoire.

Fait significatif, dans la région de la SADC, seuls Madagascar et les Comores ont ratifié ces trois conventions, tandis que l'Angola, le Botswana, l'Eswatini, la Namibie, l'Afrique du Sud et le Zimbabwe n'en ont ratifié aucune. Parmi les pays de la région qui disposent de politiques nationales de migration de la main-d'œuvre, aucun n'a ratifié la C97 ou la C143, les conventions fondamentales de l'OIT qui protègent les travailleurs migrants.

Tous les États de la SADC ont ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT requises pour l'adhésion (non énumérées ci-dessus), qui traitent du **travail forcé (C29, C105)**, du **travail des enfants (C138, 182)**, de la **liberté d'association et de négociation collective (C87, C98)** et de la **non-discrimination (C100, C111)**.

Le tableau 7 indique les pays de la région qui ont ratifié d'autres conventions de l'OIT et des Nations unies relatives à la protection des femmes migrantes. Les conventions qui garantissent la sécurité sociale sont essentielles pour les travailleurs des secteurs peu qualifiés, tels que le travail domestique et l'agriculture, car ils perçoivent de faibles salaires et sont souvent engagés sans bénéficier d'un ensemble d'avantages sociaux. **La convention C48 (Convention sur le maintien des droits à pension des migrants, 1935)** vise à garantir des protections sociales explicitement pour les travailleurs migrants. **La convention sur les travailleurs domestiques de 2011, C189**, est également très pertinente car il s'agit d'un secteur d'emploi primordial pour les travailleuses migrantes de la région.

Les conventions qui traitent de l'égalité entre les femmes et les hommes comprennent, outre les conventions C100 et C111, les **conventions C156 (Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981)**, **C183 (Convention sur la protection de la maternité, 2000)** et **C190 (Convention sur la violence et le harcèlement, 2019)**. Ces conventions prévoient des normes de non-discrimination, un fondement pour le congé de maternité et les droits familiaux, ainsi que des protections contre la violence et le harcèlement.

La majorité des conventions susmentionnées n'ont pas été ratifiées dans la région de la SADC. Maurice est le seul pays à avoir ratifié les conventions clés sur les droits de la maternité et de la famille, et seules la Namibie et l'Afrique du Sud ont signé la convention C190 visant à éliminer la violence fondée sur le sexe. Ces trois pays, ainsi que Madagascar, ont ratifié la convention C189, qui protège les droits des femmes.

TABLEAU 7 : Ratification par les pays de la SADC des conventions de l'OIT et des Nations unies les plus pertinentes pour les travailleuses migrantes

PAYS	LES INSTRUMENTS DE MIGRATION			SÉCURITÉ SOCIALE		RESPONSABILITÉS FAMILIALES		RECRUTEMENT			L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES		TRAVAILLEURS DOMESTIQUES	VIOLENCE ET HARCÈLEMENT	CONVENTIONS DES NATIONS UNIES SUR LES DROITS DE L'HOMME				
	ICRMW	C097 (54)	C143 (3)	C118 (38)	C102 (65)	C156 (45)	C183 (43)	C181 (38)	C096 (42)	C88 (92)	C100 (174)	C111 (175)	C189 (36)	C190 (36)	CEDAW	ICERD	PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS	PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS CIVILS ET POLITIQUES	CRC
	Convention internationale sur les droits des travailleurs migrants	Migration pour l'emploi	Travailleurs migrants (supplémentaire)	Sécurité sociale (normes minimales)	Recommandation sur les normes de protection sociale	Responsabilités familiales	Protection de la maternité	Agences d'emploi privées	Agences d'emploi payantes	Convention sur les services de l'emploi	Convention sur l'égalité de rémunération	Convention sur la discrimination (profession et emploi)	Travailleurs domestiques	Violence et harcèlement	Élimination de la discrimination à l'égard des femmes	Discrimination raciale	Droits économiques, sociaux et culturels	Droits civils et politiques	Droits de l'enfant
Angola	-	-	-	Y	-	-	-	-	Y	Y	Y	Y	-	-	Y	Y	Y	Y	Y
Botswana	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Y	Y	-	-	Y	Y	-	Y	Y
Comores	Y	Y	Y	-	Parties II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX et X	-	-	-	-	-	Y	Y	-	-	Y	Y	-	-	Y
RDC	Y	-	-	Y	Parties V, VII, IX et X	-	-	-	-	Y	Y	Y	-	-	Y	Y	Y	Y	-
Eswatini	-	-	-	-	-	-	-	-	Y	-	Y	Y	-	-	Y	Y	Y	Y	Y
Lesotho	Y	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Y	Y	-	-	Y	Y	Y	Y	Y
Madagascar	Y	Y	Y	Y	-	-	-	Y	-	Y	Y	Y	Y	-	Y	Y	Y	Y	Y
Malawi	-	Y	-	-	-	-	-	-	-	-	Y	Y	-	-	Y	Y	Y	Y	Y
Maurice	-	Y	-	-	-	Y	Y	-	-	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Mozambique	Y	-	-	-	-	-	-	-	-	Y	Y	Y	-	-	Y	Y	-	Y	Y
Namibie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Seychelles	Y	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Y	Y	-	-	Y	Y	Y	Y	Y
Afrique du Sud	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Tanzanie	-	Y	-	-	-	-	-	-	-	-	Y	Y	-	-	Y	Y	Y	Y	Y

Zambie	LA SITUATION DES FEMMES MIGRANTES	Y	ARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA RÉGION DE LA SADC	-	-	Y	-	-	Y	Y	-	-	Y	Y	Y	Y	Y
Zimbabwe	-	-	-	-	-	-	-	-	Y	Y	-	-	Y	Y	Y	Y	Y

Source : OIT n.d., OHCHR n.d. ; OIT n.d., OHCHR n.d.

et les conditions de travail des travailleurs domestiques. Cela est particulièrement important pour la Namibie et l'Afrique du Sud, car les travailleurs migrants représentent plus de 10 % de la population des travailleurs domestiques dans ces pays, et la plupart d'entre eux sont des femmes. (OIT 2022)

Les traités des Nations unies relatifs aux droits de l'homme constituent un ensemble de normes solides et exhaustives qui s'appliquent à certains des abus les plus répandus auxquels les femmes migrantes sont confrontées. Il s'agit notamment des conventions sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), sur l'élimination de la discrimination raciale (ICERD), sur les droits économiques, sociaux et culturels (ICESCR), sur les droits civils et politiques (ICCPR) et sur les droits de l'enfant (CRC). À quelques exceptions près, tous ces instruments ont été ratifiés par l'ensemble des États membres de la SADC.¹⁷

B. Protocoles et cadres africains pour la migration et l'égalité des sexes

La discrimination fondée sur le sexe sur les marchés du travail africains, tant au niveau des opportunités d'emploi que des conditions de travail, a un impact significatif sur l'expérience des femmes migrantes. Pour garantir une migration régulière sûre et un travail décent aux travailleuses migrantes, il faut des réglementations institutionnelles visant à améliorer les processus de migration et à éliminer la discrimination à l'égard des femmes sur le lieu de travail. Les normes établies par l'OIT et les Nations unies sur ces questions sont renforcées par un certain nombre d'initiatives multilatérales portant sur les migrations sur le continent africain.

1. **La déclaration de 2015 sur les migrations de l'Union africaine (UA)** reflète l'engagement des États membres à accélérer la mise en œuvre des régimes d'exemption de visa à l'échelle du continent, à créer un système de reconnaissance mutuelle des qualifications et des compétences, à soutenir l'autonomisation des femmes et des jeunes africains dans le domaine de l'éducation et à intensifier les efforts pour lutter contre la traite des personnes, qui touche de manière disproportionnée les femmes et les jeunes filles.
2. Le protocole de 2018 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**) vise à établir un ensemble d'accords facilitant la libre circulation des personnes, le droit de résidence, la transférabilité de la sécurité sociale, la reconnaissance mutuelle des compétences et d'autres dispositions connexes.
3. **Le Cadre stratégique pour les migrations en Afrique et le Plan d'action 2018-2030 (MPFA)** appellent les États africains à ratifier et à intégrer toutes les conventions de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre.

¹⁷ Le Botswana, les Comores et la République démocratique du Congo n'ont pas ratifié le PIDESC, les Comores n'ont pas ratifié le PIDCP et la République démocratique du Congo n'a pas ratifié la CDE.

Le pilier du MPFA sur la migration de la main-d'œuvre et l'éducation souligne spécifiquement l'importance de veiller à ce que les travailleuses migrantes, en particulier les employées de maison, bénéficient des mêmes droits et protections que tous les autres travailleurs du pays. Le cadre fournit directement un certain nombre de recommandations pertinentes pour les travailleuses migrantes. (Voir l'annexe 3).

4. **Le protocole de l'UA à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique (protocole de Maputo)** prévoit un ensemble complet de droits sur le lieu de travail qui s'attaquent directement aux obstacles à l'emploi, à la discrimination sur le marché du travail et à l'inégalité dont sont victimes les femmes autochtones et migrantes.

Si presque tous les États membres de la SADC, à l'exception du Botswana et de Madagascar, se sont engagés à respecter le protocole de Maputo sur les droits des femmes en Afrique, aucun n'a accepté le protocole de l'UA sur la libre circulation des personnes.

C. Politiques de migration de main-d'œuvre de la CDAA

Les conventions internationales et les cadres africains susmentionnés fournissent des lignes directrices et des recommandations politiques nombreuses mais cohérentes pour promouvoir une migration régulière sûre et un travail décent pour les travailleuses migrantes. L'objectif est de les refléter dans des accords régionaux, puis de les intégrer et de les faire appliquer dans les législations nationales.

En conséquence, l'organe régional de la SADC a proposé plusieurs instruments qui favorisent la migration de la main-d'œuvre pour le développement économique et protègent les travailleuses migrantes. Le tableau ci-dessous présente les recommandations spécifiques qui ont un impact sur l'accès des femmes à une migration régulière sûre et à un travail décent.

TABLEAU 8 : Place du genre dans les instruments de la SADC relatifs à la migration de main-d'œuvre

PROTOCOLE	FOCUS SUR LE GENRE
Charte des droits sociaux fondamentaux dans la SADC (2003)	L'article 6 demande <ol style="list-style-type: none"> 1. L'équité entre les sexes et l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes 2. L'égalité des chances en matière d'emploi, de rémunération, de conditions de travail, de protection sociale, d'éducation, de formation professionnelle et de développement de carrière 3. Mesures raisonnables pour concilier les obligations professionnelles et familiales

PROTOCOLE	FOCUS SUR LE GENRE
Protocole sur la facilitation de la circulation des personnes (2005)	Aucune référence directe au sexe.
Cadre politique de la SADC en matière de migration de main-d'œuvre (2020)	Reconnaît les vulnérabilités spécifiques au genre dans des secteurs tels que l'hôtellerie et la restauration et le travail domestique.
Protocole sur l'emploi et le travail (2014)	<p>L'article 7 appelle à l'égalité des chances et à l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe et d'autres motifs, ainsi que de la ségrégation professionnelle.</p> <p>Exige des mesures législatives et administratives pour</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Assurer l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, 2. Élimination de la ségrégation professionnelle, 3. Mesures raisonnables pour concilier les obligations familiales, 4. Mesures spécifiques pour signaler la discrimination fondée sur le sexe sur le lieu de travail.
Protocole sur le genre et le développement (2008, révisé 2016)	<p>Prévoit l'autonomisation des femmes, l'élimination de la discrimination et la réalisation de l'égalité et de l'équité entre les sexes au moyen d'une législation, de politiques, de programmes et de projets tenant compte de la dimension de genre dans la région de la SADC.</p> <p>Les exigences pertinentes sont les suivantes</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Une rémunération égale pour des emplois de valeur égale pour les femmes et les hommes ; 2. Les femmes et les hommes bénéficient des mêmes avantages en matière d'emploi, quel que soit leur statut matrimonial, y compris à la retraite. 3. L'éradication de la ségrégation professionnelle et de toutes les formes de discrimination en matière d'emploi ; 4. Prestations de maternité et de paternité, 5. Interdiction de recrutement ou de licenciement en raison d'une grossesse ou d'un congé de maternité <p>Elle demande en particulier des protections du travail et un salaire minimum pour les travaux agricoles et domestiques, et reconnaît la contribution des femmes dans le secteur informel.</p>
Protocole sur l'éducation et la formation (1997)	Appelle à l'égalité des sexes dans l'éducation et la formation.
Portabilité des prestations de sécurité sociale accumulées - Projet de cadre politique (2016)	Elle mentionne spécifiquement les secteurs d'emploi vulnérables tels que l'exploitation minière, l'agriculture, les travailleurs domestiques et informels, qui sont pertinents pour les travailleuses migrantes.

PROTOCOLE	FOCUS SUR LE GENRE
Code de la sécurité sociale (2007)	<p>L'article 13 porte sur l'égalité entre les hommes et les femmes et appelle notamment à :</p> <p>(Khumalo 2022) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'égalité de couverture et d'accès à la sécurité sociale entre les hommes et les femmes. 2. Non-discrimination et alignement sur la déclaration de 1997 de la SADC sur le genre et le développement et sur le plan d'action de 1999 pour le genre dans la SADC. 3. Sensibilisation à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le système de sécurité sociale, y compris la prise en compte des besoins et de la situation spécifiques des femmes. 4. Des programmes d'action positive appropriés. 5. L'élimination de toutes les lois, coutumes et pratiques discriminatoires dans leurs systèmes de sécurité sociale respectifs. Stratégies d'éradication de la pauvreté et d'autonomisation économique des femmes. 6. Des politiques qui garantissent que les travailleurs, en particulier les femmes, sont en mesure de concilier leurs obligations professionnelles et familiales.

Source : Compilé par l'auteur à partir des textes originaux, sauf indication contraire.

Ces protocoles et cadres s'alignent largement sur les instruments internationaux et africains décrits ci-dessus, mais ils ne sont pas encore tous en vigueur et la plupart n'ont pas été ratifiés par tous les États membres de la SADC. La lenteur avec laquelle les États membres signent, ratifient et adhèrent aux protocoles régionaux et autres instruments juridiques est reconnue, de même que la nécessité d'éliminer les goulets d'étranglement et de relever les défis pour faire progresser l'intégration régionale de la norme. (ADRC 2022)

D. Politique de migration de main-d'œuvre au niveau national

1. Accords bilatéraux sur le travail

La région compte un nombre croissant d'accords bilatéraux sur le travail (BLA) ou, à la place des BLA formels, de protocoles d'accord (MoU) moins détaillés. Ces accords reflètent, dans une certaine mesure, les flux migratoires régionaux décrits dans la section III(A) du présent rapport, mais comprennent également de nombreux accords avec des pays extérieurs à la région, notamment dans les États arabes, en Asie du Sud, en Europe et ailleurs.

Les accords bilatéraux sur le travail peuvent être un outil efficace pour faciliter la migration afin de répondre à la demande dans certains secteurs et compétences, fixer des normes de protection minimale du travail, créer un cadre pour la transférabilité des protections sociales et faciliter la migration régulière (ou régulariser les migrants déjà en situation irrégulière). Voici quelques exemples de négociations bilatérales ayant un impact sur la migration des femmes dans la région de la SADC :

1. Deux des résultats les plus importants des négociations bilatérales dans la région pour les femmes migrantes peu qualifiées sont le permis d'extension du Lesotho (LEP) et le permis d'extension du Zimbabwe (ZEP), qui ont offert une voie rare de régularisation aux travailleurs migrants peu qualifiés en Afrique du Sud.
2. Des accords bilatéraux facilitant la circulation libre ou accélérée ont été signés entre la Namibie et le Botswana, le Zimbabwe et la RDC, et le Zimbabwe et la Zambie. (Amnesty International, 2023 ; OIM 2021c)
3. Madagascar est en train de négocier des accords bilatéraux avec l'Arabie Saoudite, le Koweït et le Liban, afin d'améliorer les conditions de travail des migrants malgaches dans ces pays, qui sont principalement des femmes employées de maison. (OIT 2022a)
4. Le Zimbabwe a signé un protocole d'accord avec le Rwanda pour l'échange de personnel éducatif qualifié entre les pays, qui a commencé par la mise à disposition d'enseignants zimbabwéens pour travailler au Rwanda (Sabiiti, 2021). (Sabiiti, 2021) Un BLA entre le Zimbabwe et la Namibie vise à renforcer le développement socio-économique, notamment par le transfert de compétences de migrants zimbabwéens hautement qualifiés. (OIM 2021b).
5. La RDC a conclu plusieurs accords à différents stades de négociation pour faciliter le retour des migrants congolais en situation irrégulière en Angola et dans les pays européens. (OIM 2021a)
6. Maurice a signé des accords circulaires de migration de main-d'œuvre avec la France et le Canada pour permettre aux travailleurs migrants mauriciens d'acquérir des compétences et de l'expérience avant de retourner dans leur pays pour travailler à Maurice (OIM 2021b).
7. Les Seychelles ont signé un accord de travail avec le Bangladesh en 2019, établissant le cadre pour le recrutement de travailleurs bangladais aux Seychelles. L'accord comprend des procédures d'emploi et de rapatriement appropriées, la protection des travailleurs migrants et de leurs droits, ainsi que la prévention de la traite des êtres humains et de l'emploi illégal.
8. En 2013, le Malawi a signé un protocole d'accord avec une agence d'emploi privée basée aux Émirats arabes unis pour l'exportation de main-d'œuvre du Malawi vers les pays du Golfe sur une période de dix ans. La même année, ils ont signé un protocole d'accord pour améliorer l'administration de l'emploi des travailleurs malawites aux EAU sur une période de quatre ans. (Crush, et al, à paraître)

À l'échelle mondiale, on observe une nouvelle tendance à l'adoption de lois sur le travail spécifiques régissant le travail domestique, compte tenu des niveaux élevés de migration et d'exploitation dans ce secteur, et de l'absence généralisée de couverture ou d'application du droit du travail pour le travail domestique dans de nombreux pays de destination. Cela pourrait créer des précédents pertinents pour certains secteurs de la région, y compris le travail domestique, avec des niveaux élevés d'emploi informel et de précarité.

La plupart des accords bilatéraux de travail ne sont pas accessibles au public et il est donc difficile d'évaluer dans quelle mesure ils prennent en compte les questions d'égalité entre les femmes et les hommes. Cependant, une étude de l'OIT (2015) sur les accords bilatéraux de travail au niveau mondial a révélé que la plupart des accords ignorent largement les questions de genre et ne prévoient pas de suivi sensible à la dimension de genre. Parmi les accords examinés sur le continent africain, aucun ne comportait de règles spécifiques au genre.

2. Politiques nationales de migration de main-d'œuvre tenant compte de la dimension de genre

Une fois que les normes régionales internationales ont été approuvées, la domestication et l'application de ces politiques au niveau national est un processus critique et difficile. Les pays de la région ont largement abordé la question des migrations de main-d'œuvre sous des angles différents, en fonction de leurs propres besoins, avec des degrés divers de conformité aux lignes directrices multilatérales. Les politiques nationales en matière de migration de main-d'œuvre constituent le cadre de stratégies nationales cohérentes en matière de recrutement, d'emploi, de reconnaissance des compétences et de protection sociale des travailleurs migrants.

Ces politiques devraient inclure des stratégies visant à évaluer les besoins du marché du travail, à garantir un recrutement équitable des travailleurs migrants, à réglementer des conditions de travail équitables, à étendre les régimes de protection sociale aux travailleurs migrants et à garantir la transférabilité des prestations de sécurité sociale, ainsi que des mécanismes de reconnaissance des compétences et des qualifications des travailleurs migrants.

Pour répondre de manière adéquate aux vulnérabilités spécifiques des travailleuses migrantes dans la région et satisfaire aux normes établies dans les principales conventions sur les migrations (C97, C143 et ICRMW), les NLMP devraient inclure des dispositions qui abordent les points suivants (Moreno-Fontes, 2023) :

1. Garantir des possibilités de migration sûres, ordonnées et régulières, par le biais d'accords bilatéraux d'association, de canaux formels pour la migration des personnes peu qualifiées et de programmes de régularisation.
2. Étendre les protections du travail et la protection sociale, ainsi que la transférabilité des paiements, à tous les secteurs économiques et à toutes les professions à forte concentration de travailleuses migrantes ;

3. Légiférer et faire respecter des pratiques de recrutement équitables et prévenir la traite des êtres humains. Cela devrait inclure la possibilité pour les travailleurs migrants de changer d'employeur, le droit des travailleurs à conserver leurs documents d'identité et l'accès à la justice en cas de violation des droits.
4. Prévenir la déqualification (travailleurs entrant sur le marché du travail et obtenant un emploi à un niveau inférieur) leur niveau de compétences ou de qualifications).
5. Adopter des réglementations pour empêcher le "dumping social"¹⁸ et le "nivellement par le bas" des entreprises qui visent à accroître leur compétitivité en réduisant les salaires et les protections du travail.
6. Utiliser efficacement des outils tels que les listes de compétences critiques, les tests du marché du travail et les outils d'aide à la décision. les quotas de migration.

Ces dernières années, des progrès significatifs ont été réalisés pour aligner la législation et les politiques nationales sur les normes internationales, grâce à des outils tels que les politiques nationales de migration de main-d'œuvre, les accords bilatéraux de main-d'œuvre et les politiques de migration mixte.

Les 16 pays de la région ont mis en place des politiques de migration mixte, qui reconnaissent la diversité des facteurs et des types de migration, et la nécessité d'une réponse variée, ainsi que d'une protection appropriée pour les migrants vulnérables.

Cinq États membres de la SADC (Eswatini, Lesotho, Namibie, Seychelles et Zimbabwe) ont adopté et mettent en œuvre une politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre, et deux (Malawi et Afrique du Sud) sont sur le point de l'adopter. Le Botswana, les Comores, Madagascar et la Zambie sont en train d'élaborer une politique de migration de main-d'œuvre, tandis que l'Angola, le Mozambique et la Tanzanie ont exprimé leur intérêt à faire de même. 75 % des pays de la SADC sont donc à des stades différents de l'élaboration d'un NLMP.

- ▶ Cinq pays de la SADC (Eswatini, Lesotho, Malawi, Afrique du Sud et Zimbabwe) ont décidé de piloter les lignes directrices de la SADC sur la portabilité des prestations de sécurité sociale en mars 2020. Le Botswana, les Comores, la RDC, Maurice, Madagascar et les Seychelles ont récemment manifesté leur intérêt à se joindre à cet effort.

¹⁸ Le dumping social se produit lorsque des entreprises abusent de la libre circulation dans le marché unique pour ne pas respecter les normes et réglementations existantes en matière de travail ou pour s'y soustraire, obtenant ainsi un avantage concurrentiel sur les entreprises de bonne foi.

Le tableau ci-dessous indique les actions et objectifs ciblant l'égalité entre les femmes et les hommes qui sont inclus.

dans chacun des cinq plans nationaux de gestion de la région :

TABLEAU 9 : Actions ciblées sur le genre dans les NLMP de la SADC

NLMP PAYS	ACTIONS CIBLÉES SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES ET LES QUESTIONS RELATIVES AUX FEMMES DANS LA POLITIQUE NATIONALE EN MATIÈRE DE MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE
Eswatini	Le NLMP reconnaît l'importance d'une politique et d'une mise en œuvre sensibles au genre et inclusives, mais ne propose pas d'objectifs ou d'actions spécifiques concernant le genre ou les questions relatives aux femmes dans le cadre de la migration de main-d'œuvre.
Lesotho	<ol style="list-style-type: none"> 1. Construire l'approche du pays en matière de migration de main-d'œuvre en tant que politique de migration de main-d'œuvre fondée sur les droits, sensible au genre, axée sur l'emploi et le développement ; et 2. Concevoir un module de formation sensible au genre sur l'éducation aux droits du travail, la non-discrimination et la prévention de la violence, la diversité culturelle et les spécificités du Lesotho, à proposer aux employeurs pour qu'ils l'intègrent dans leurs programmes d'orientation afin de préparer les travailleurs migrants à l'intégration.
Namibie	<p>Le NLMP est neutre du point de vue du genre et ne mentionne pratiquement pas les questions relatives aux femmes. Toutefois, certaines stratégies pertinentes pour les travailleuses migrantes, en particulier les travailleuses domestiques et les personnes en situation irrégulière, incluent :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Renforcer l'inspection du travail sur les lieux de travail afin de garantir le respect des conditions et obligations liées aux permis de travail ; 2. étendre les services fournis par les agences d'emploi privées aux travailleurs migrants, en mettant particulièrement l'accent sur la promotion d'un recrutement éthique ; 3. Finalisation de la législation relative à la traite des êtres humains ; 4. Garantir l'accès et la transférabilité des prestations de sécurité sociale pour les travailleurs migrants ; et 5. Améliorer la collecte, l'analyse et la disponibilité des données sur les migrations de main-d'œuvre.
Seychelles	<ol style="list-style-type: none"> 1. Former un groupe de travail interministériel chargé d'identifier les indicateurs prioritaires en matière de migration de main-d'œuvre, avec des définitions harmonisées et des méthodes coordonnées de collecte de données. Les indicateurs prioritaires peuvent inclure des données quantitatives sur l'ampleur des stocks et des flux migratoires, ventilées par âge, sexe, pays d'origine et durée du séjour. 2. Collecte et diffusion systématiques, au sein des départements ministériels concernés, de données sur les violations de la législation du travail et de la sécurité et de la santé au travail, ventilées par sexe, âge, secteur, profession et nationalité des travailleurs, ainsi que sur les violations des règles de recrutement par les agences d'emploi privées, y compris les sanctions appliquées.

NLMP PAYS	ACTIONS CIBLÉES SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES ET LES QUESTIONS RELATIVES AUX FEMMES DANS LA POLITIQUE NATIONALE EN MATIÈRE DE MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE
Seychelles (suite)	<ol style="list-style-type: none"> 3. Mener des campagnes d'information ciblées sur les travailleurs migrants, en tenant compte des différences entre les sexes, afin de les sensibiliser à leurs droits, aux services juridiques disponibles et aux moyens d'enregistrer les griefs et de demander réparation en cas de violation des droits. 4. Mener des campagnes de sensibilisation à l'intention des organisations d'employeurs et de travailleurs, en mettant l'accent sur des questions telles que la rétention illégale de passeports et les conséquences du non-respect du salaire minimum, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, et 5. la mise en œuvre d'un certain nombre de programmes relatifs au marché du travail, ciblant en particulier les jeunes et les femmes.
Zimbabwe	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promouvoir les droits de l'homme et du travail pour les travailleurs migrants, hommes et femmes. 2. Renforcer le rôle des services consulaires en créant des postes d'attachés du travail, en adoptant une approche de recrutement inclusive qui tienne compte du genre, du handicap et de la jeunesse. 3. Veiller à ce que les informations officielles et les statistiques ventilées par sexe sur les migrations de main-d'œuvre soient disponibles en temps utile dans le domaine public. 4. Élaborer des outils pour le pré-départ et institutionnaliser la formation pré-départ couvrant les environnements de travail et de vie sûrs dans les pays d'accueil, l'assistance juridique et l'hébergement des travailleurs migrants en détresse dans les ambassades, dans la mesure où les ressources le permettent. 5. Élargir la couverture de la sécurité sociale pour les travailleurs migrants, en particulier les femmes. 6. Mettre en place une formation obligatoire sur le genre pour les agences qui ont le plus de contacts avec les femmes migrantes, y compris les autorités d'immigration, la police et les prestataires de services de santé. 7. Mettre en œuvre des projets de développement communautaire des moyens de subsistance pour les rapatriés, en particulier pour les groupes les plus vulnérables (tels que les femmes, les jeunes, les handicapés physiques et les personnes vivant avec le VIH et le sida). 8. En ce qui concerne l'approche coordonnée du système d'information sur les migrations de main-d'œuvre, la politique note qu'un système d'information sur les migrations de main-d'œuvre complet et sensible au genre constitue une base transversale pour la formulation, le suivi et l'évaluation des politiques liées aux migrations de main-d'œuvre.

Source : Synthèse de l'OIT 2023b et de l'OIT 2022c

E. Études de cas par pays

Les études de cas suivantes explorent plus en détail le contexte de la migration des femmes dans chaque pays, un aperçu de sa politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre et la mesure dans laquelle les travailleuses migrantes sont couvertes par les droits du travail et la législation sur la protection sociale.

1. Namibie

→ Contexte et politique migratoire

La Namibie est principalement un pays de destination pour les travailleurs migrants dans la région de la SADC, avec des travailleurs migrants venant principalement du Zimbabwe et de l'Angola, ainsi que des réfugiés de la République démocratique du Congo. La frontière avec l'Angola est poreuse et les communautés de part et d'autre partagent des liens ethniques et familiaux, ce qui fait qu'il est relativement facile pour les Angolais de passer en Namibie à la recherche d'opportunités de travail dans les zones rurales ou, plus au sud, dans les villes. Les Zimbabwéens sont également nombreux à émigrer en Namibie. Les hommes et les femmes des deux pays travaillent souvent dans les fermes et les femmes sont employées de maison. En outre, de nombreux Zimbabwéens qualifiés, et quelques Sud-Africains, émigrent en Namibie avec une autorisation officielle pour étudier ou travailler dans l'éducation, la santé et d'autres secteurs professionnels, qui apprécient leur haut niveau d'éducation et leur maîtrise de l'anglais.

Le pays pratique l'encampement des réfugiés, qui a lieu à Osire Refugee Settlement dans le nord-est. Bien qu'ils aient besoin d'un permis de sortie pour quitter le camp, les réfugiés sont légalement autorisés à travailler en Namibie. De nombreuses femmes réfugiées se rendent dans les zones les plus peuplées pour vendre dans les rues, tandis que les hommes vont travailler dans les fermes de la région.

Selon la loi sur le contrôle de l'immigration (1993), les non-ressortissants de la Namibie ne peuvent travailler dans le pays que s'ils obtiennent un permis de travail, un permis de séjour permanent ou le statut de réfugié, et les migrants de la région peuvent entrer légalement avec un visa de trois mois de la SADC. Les migrants de la région peuvent entrer légalement avec un visa de trois mois de la SADC. Ceux qui travaillent dans des métiers peu qualifiés, y compris les femmes qui travaillent dans les fermes et comme employées de maison, n'ont pas droit à un permis de travail et dépassent donc souvent la durée de leur visa et travaillent sans papiers. Vivant sous la menace d'une expulsion, ils hésitent souvent à dénoncer les abus et subissent donc des conditions de travail difficiles.

Une évaluation de la Banque mondiale (2021) a suggéré que les contrôles de l'immigration en Namibie limitent la croissance du secteur privé en empêchant l'importation de travailleurs qualifiés étrangers. La nécessité d'évaluer les pénuries de compétences et d'y remédier est abordée dans la récente politique nationale de migration de la main-d'œuvre.

Il convient de noter qu'au cours des dernières décennies, la Namibie a connu des taux élevés de migration interne, rurale-urbaine, qui partage de nombreuses caractéristiques avec la migration transfrontalière (Venditto, 2018). La recherche et les réponses politiques à l'urbanisation rapide en Namibie ont exploré les moteurs de la migration, les liens ruraux-urbains, les moyens de subsistance des migrants, les envois de fonds, le genre et la migration, la santé des migrants et l'utilisation de la technologie mobile par les migrants. Une grande partie de cette expérience peut avoir un impact sur la réponse de la Namibie à l'augmentation des migrations internationales. (Crush et al., à paraître b)

➔ **Politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre**

La politique migratoire de la Namibie a été officiellement lancée en juillet 2020, avec un plan de mise en œuvre pour la période 2020/21 à 2024/25. Comme d'autres pays de la région qui ont adopté des NLMP, la politique de la Namibie est axée sur la gestion de la migration de la main-d'œuvre pour le développement socio-économique. Les objectifs comprennent le développement d'un système de migration de la main-d'œuvre pour exploiter les avantages des migrations entrantes et sortantes, un contrôle efficace des frontières et un contrôle de la traite des êtres humains, de la contrebande, du travail des enfants, du travail forcé et de la migration irrégulière. (OIT 2022c)

La gestion de la pénurie de compétences dans le pays est une priorité actuelle de la politique migratoire en Namibie "La politique reflète une pénurie de compétences critiques et une inadéquation des compétences, car de nombreuses personnes acquièrent des qualifications, mais pas nécessairement pour les professions où leurs compétences sont requises." (OIM 2020b)

Chacun des objectifs de la politique est assorti de stratégies de mise en œuvre qui font l'objet d'un plan de mise en œuvre détaillé et assorti d'un calendrier. Le NLMP est neutre du point de vue du genre et ne mentionne pratiquement pas les femmes en particulier. Toutefois, certaines stratégies concernent les travailleuses migrantes, en particulier les employées de maison et les personnes en situation irrégulière :

1. Renforcer l'inspection du travail sur les lieux de travail afin de garantir le respect des conditions et obligations liées aux permis de travail ;
2. étendre les services fournis par les agences d'emploi privées aux travailleurs migrants, en mettant particulièrement l'accent sur la promotion d'un recrutement éthique ;
3. Finalisation de la législation relative à la traite des êtres humains ;
4. Garantir l'accès et la transférabilité des prestations de sécurité sociale pour les travailleurs migrants ; et
5. Améliorer la collecte, l'analyse et la disponibilité des données sur les migrations de main-d'œuvre.

La politique de la Namibie comprend un plan de mise en œuvre très détaillé avec des échéances et des objectifs, des budgets et des institutions responsables, ce qui signifie que le gouvernement s'engage à garantir une mise en œuvre efficace.

➔ **Réglementation du travail**

La constitution namibienne souligne l'importance de relations de travail saines, de pratiques d'emploi équitables, du droit des travailleurs à s'organiser et du droit à un salaire décent. Elle souligne également l'importance "d'adhérer et d'agir, dans la mesure du possible, conformément aux conventions et recommandations internationales de l'OIT", ce qui témoigne d'un engagement en faveur des normes internationales en matière de pratiques de travail équitables. La loi namibienne sur le travail (2007) concrétise ces engagements en légiférant sur les conditions d'emploi de base, les paramètres de licenciement, les relations de travail et les mécanismes de plainte.

La Namibie est le dernier État membre de la SADC à avoir ratifié la convention de l'OIT sur les travailleurs domestiques (C189). Le travail domestique étant un secteur cible pour les femmes qui émigrent en Namibie, la ratification de la convention C189 est une étape importante. Le pays a également ratifié le protocole de la SADC sur le genre et le développement, et il est l'un des deux seuls pays de la région à avoir ratifié la convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement (190). Toutefois, si la loi sur le travail interdit explicitement le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, elle n'interdit pas explicitement la violence contre les hommes ou les femmes sur le lieu de travail. (OIT 2019). La politique nationale en matière de genre (NGP) a été lancée en 1997 et révisée en 2010. Elle définit le cadre et les principes de la mise en œuvre, de la coordination et du suivi des questions liées au genre, y compris les normes en matière d'équité entre les sexes et la prévention de la violence fondée sur le genre.

Les travailleurs migrants autorisés à travailler en Namibie sont protégés par le droit du travail et ont accès aux mécanismes de plainte, bien que la crainte de perdre leur statut les empêche souvent de signaler les violations du droit du travail. Les travailleurs migrants en situation régulière bénéficient également de régimes de protection sociale contributifs. Toutefois, les migrants en situation irrégulière passent généralement à travers les mailles du filet de la protection du travail et ne sont pas éligibles aux régimes de protection sociale. En outre, les travailleurs indépendants, tels que les femmes commerçantes informelles, ne bénéficient d'aucune protection.

2. Afrique du Sud

→ Contexte et politique migratoire

L'Afrique du Sud accueille près de 3 millions de migrants, soit le plus grand nombre sur le continent africain. 57 % des migrants sud-africains sont originaires d'autres États de la SADC. L'Afrique du Sud accueille plus de 90 % des migrants du Lesotho et de l'Eswatini, et plus de 75 % des migrants du Botswana et de la Namibie. Dans l'ensemble, la population migrante est incroyablement diversifiée, avec des origines dans 149 pays. Les cadres juridiques et politiques de l'Afrique du Sud jouent un rôle central dans l'évolution des migrations dans la région : à la fois directement, car ils ont un impact sur la vie quotidienne des travailleurs migrants en Afrique du Sud, et indirectement, en créant des précédents juridiques pour les États voisins.

Si l'Afrique du Sud accueille environ 250 000 réfugiés (HCR), la grande majorité des migrants de la région viennent chercher du travail, et les réfugiés ont également l'autorisation de travailler. Dans le même temps, le taux de chômage du pays est l'un des plus élevés au monde. Cette situation est à l'origine d'un sentiment anti-immigrés dans le pays, appelé xénophobie, ainsi que de tensions entre les politiques migratoires de l'Afrique du Sud et ses politiques de l'emploi. Les premières visent à resserrer les frontières et à limiter l'activité économique des migrants, tandis que les secondes défendent l'engagement constitutionnel libéral et inclusif du pays en faveur des droits de l'homme.

Les données sur l'activité économique des migrants en Afrique du Sud montrent un déclin de l'emploi dans le secteur formel entre 2012 et 2017, de 48 % à 36 %, ainsi qu'une augmentation de l'emploi dans le secteur informel, de 30 % à 39 %. La proportion de personnes possédant leur propre entreprise a diminué, passant de 20 % à 11 %. On observe également une baisse de l'emploi agricole (de 9 % à 7 %) et une diminution de l'emploi domestique (de 23 % à 18 %). En 2017, la population de migrants occupant des emplois qualifiés en Afrique du Sud était d'environ 30 %. (StatsSA, 2020)

La loi sur l'immigration (2002) régit l'immigration en Afrique du Sud. Elle permet l'arrestation et l'expulsion des migrants en situation irrégulière et érige en infraction légale le fait d'employer ou d'éduquer des migrants en situation irrégulière. L'art. 42 stipule explicitement qu'il est interdit d'assister ou d'aider un "étranger en situation irrégulière", de quelque manière que ce soit, sauf pour des raisons humanitaires nécessaires. Bien que la loi sur l'immigration ne s'adresse pas spécifiquement aux femmes migrantes, l'interdiction d'accès aux services sociaux (en particulier la santé et l'éducation) a un impact particulier sur les femmes, qui sont plus susceptibles d'avoir besoin de ces services pour la garde des enfants et la maternité.

Contrairement à la position stricte de la loi sur l'immigration irrégulière, la Constitution accorde le droit à l'éducation et à d'autres services sociaux à "tout le monde", ce qui est fréquemment utilisé par les organisations de la société civile pour garantir que tous les migrants, quel que soit leur statut, sont en mesure de

L'accès aux soins de santé, à l'éducation des enfants et à des pratiques de travail équitables, entre autres dispositions.

Au cours des trente dernières années, le gouvernement post-Apartheid a accordé des amnisties en matière d'immigration à des centaines de milliers de migrants, notamment des mineurs d'or (1995), des migrants de la SADC (1996), d'anciens réfugiés mozambicains (2000), des travailleurs migrants zimbabwéens (2010), des migrants du Lesotho (2015) et des réfugiés angolais (2018, renouvelé en 2021). (Crush, et al., 2017)

En particulier, le permis d'exemption du Zimbabwe et le permis d'exemption du Lesotho ont constitué l'exemple le plus efficace de migration régularisée pour la main-d'œuvre peu qualifiée dans la région. Ces permis sont une réaction à la situation politique et économique difficile de ces deux pays, qui a poussé un grand nombre de leurs citoyens à se rendre en Afrique du Sud à la recherche de meilleures opportunités économiques. Nombre de ces migrants sont des personnes dont les compétences, les qualifications ou le statut socio-économique ne leur permettraient pas d'obtenir un visa de travail ou d'affaires pour l'Afrique du Sud. Les permis de dispense spéciaux interdisent à leurs détenteurs d'obtenir une résidence permanente dans le pays. (OIT 2022c)

➔ **Projet de politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre**

En février 2022, l'Afrique du Sud a publié sa première politique nationale de migration de la main-d'œuvre (NLMP) pour recueillir les commentaires du public. Cette politique souligne la vulnérabilité des travailleuses et des travailleurs migrants et s'engage à respecter les lignes directrices internationales établissant des normes pour leur protection. Elle renforce également les restrictions en matière de migration, d'entreprises détenues par des étrangers et d'emploi de travailleurs étrangers.

Les principales mesures proposées sont les suivantes

1. Introduction de quotas pour les ressortissants étrangers employés dans certains secteurs (y compris l'agriculture, l'hôtellerie et le tourisme, qui sont actuellement des secteurs d'emploi importants pour les femmes migrantes) ;
2. Limitation des secteurs dans lesquels les ressortissants étrangers peuvent créer des petites, moyennes et microentreprises, et limitation de la durée des visas de compétences essentielles, les employeurs étant responsables des programmes de transfert de compétences des travailleurs étrangers vers les citoyens ;
3. Renforcement de l'autorité de gestion des frontières pour sécuriser les frontières poreuses et augmentation des inspections pour l'application du droit de l'immigration et du travail ;

4. Faire respecter le droit du travail dans les secteurs qui ont l'habitude d'exploiter les migrants, notamment l'agriculture, le travail domestique et l'hôtellerie, entre autres ;
5. Initiatives visant à renforcer la capacité des institutions du travail à s'engager et à soutenir les droits du travail des travailleurs migrants réguliers et irréguliers ;
6. Désagrégation des données des tribunaux du travail et des CCMA par statut migratoire afin de permettre l'analyse des tendances ;
7. Garantir l'égalité d'accès des migrants aux protections sociales, y compris le rôle de l'État dans les domaines suivants
faciliter le versement des prestations aux personnes qui sont retournées dans leur pays d'origine.

Le projet de politique nationale de migration de la main-d'œuvre et le projet de loi d'amendement des services d'emploi sont actuellement en cours d'examen et n'ont pas encore été adoptés.

➔ **Réglementation du travail**

La législation du travail progressiste et inclusive de l'Afrique du Sud a été un pilier de la gouvernance post-apartheid. La Constitution sud-africaine (chapitres 23/1 et 27/1) protège explicitement le droit à des pratiques de travail équitables et à la protection sociale pour "tout le monde".¹⁹ La loi sur les conditions de base de l'emploi (1995), la loi sur les relations de travail (1995), la loi sur le salaire minimum national (2019) et les déterminations sectorielles spécifiques à l'industrie fournissent une base complète comprenant des normes minimales pour les salaires, les heures de travail, les périodes de repos, les congés annuels, les congés de maladie, les congés de maternité, la responsabilité familiale, les exigences en matière de licenciement et de retranchement équitables, et d'autres conditions de base pour un travail décent. En principe, les protections du travail s'appliquent à tous les travailleurs en Afrique du Sud, indépendamment de leur nationalité et de leur statut de visa.

La discrimination fondée sur le sexe est interdite par la loi sur l'équité en matière d'emploi (1995), de même que la violence et le harcèlement fondés sur le sexe. En outre, en mars 2022, le code de bonne pratique sur la prévention et l'élimination du harcèlement sur le lieu de travail est entré en vigueur, fournissant des orientations spécifiques sur les politiques et procédures à mettre en œuvre en cas de harcèlement.

Tous les travailleurs migrants, y compris ceux en situation irrégulière, sont pris en charge par le Fonds d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles, tandis que seuls ceux qui sont en situation irrégulière sont pris en charge par le Fonds d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

¹⁹ Le Malawi, qui a suivi l'exemple de l'Afrique du Sud, est le seul autre pays de la SADC à disposer d'un droit constitutionnel à des pratiques de travail équitables.

résident permanent, demandeur d'asile ou réfugié²⁰ sont éligibles au Fonds d'assurance chômage (UIF). Les travailleurs migrants inscrits à l'UIF ont également accès au système d'aide salariale de Covid-19, le Temporary Employer Relief Scheme (programme d'aide temporaire aux employeurs). (Cependant, les travailleurs migrants sont confrontés à de nombreuses difficultés bureaucratiques et opérationnelles pour s'inscrire et demander ces fonds, en particulier s'ils retournent dans leur pays d'origine avec des prestations non versées. Les non-citoyens sont exclus du programme de subventions sociales et de pensions du ministère du développement social.

3. Zimbabwe

→ Contexte et politique migratoire

Historiquement, le Zimbabwe a été une destination régionale majeure pour les travailleurs migrants et les migrants forcés. Les colons blancs d'Europe et d'Afrique du Sud se sont installés dans le pays pour cultiver les terres expropriées, et les travailleurs migrants des pays voisins ont été employés dans l'économie coloniale en tant qu'ouvriers agricoles, mineurs et employés de maison. D'autres migrants ont transité par le pays et ont travaillé pendant un certain temps en route vers l'Afrique du Sud. Dans les années 1980, après l'indépendance, le Zimbabwe a accueilli un grand nombre de réfugiés du Mozambique ainsi que des migrants qualifiés d'autres pays pour aider à construire l'économie postcoloniale (Chikanda & Crush, 2016).

Cependant, depuis les années 1990 et jusqu'à aujourd'hui, le Zimbabwe est devenu le plus grand pays d'origine des travailleurs migrants dans la région, l'UNDESA faisant état de 911 981 migrants d'origine zimbabwéenne résidant dans d'autres pays de la SADC (UNDESA 2020).²¹ Le Zimbabwe est également une voie de transit pour les migrants des pays voisins en route vers l'Afrique du Sud. La migration de main-d'œuvre au Zimbabwe se caractérise par de nombreux problèmes, notamment la fuite des cerveaux, la migration irrégulière, l'absence de mécanisme de protection sociale des travailleurs migrants et le manque de statistiques actualisées sur la migration de main-d'œuvre (OIM 2021c).

L'entrée et la présence de non-ressortissants dans le pays sont régies par la loi sur l'immigration de 1979 et les règlements sur l'immigration de 1998. Ces textes régissent la délivrance des permis d'études, des permis de travail temporaires et des permis de séjour. Seuls les migrants ayant un statut de résident légal ont accès à l'emploi au même titre que les ressortissants nationaux et n'ont pas besoin d'un permis de travail.

20 Les demandeurs d'asile et les réfugiés n'ont été inclus dans l'UIF qu'à la suite d'un litige, dans l'affaire *Saddiq v Department of Labour and Others* (numéro d'affaire : EQ 04/2017).

21 Si la République démocratique du Congo compte globalement plus d'émigrants (1 832 069 en 2022), la plupart d'entre eux quittent la région de la SADC (voir le tableau 1 du présent rapport).

permis de travail au Zimbabwe. Les autres non-ressortissants souhaitant travailler doivent demander un permis de travail temporaire (TEP). Les TEP sont délivrés à condition qu'il n'y ait pas de ressortissants nationaux appropriés ou qualifiés prêts à occuper un poste disponible. En outre, en vertu du règlement sur l'immigration, les titulaires d'un TEP ne peuvent accepter que les offres d'emploi pour lesquelles le permis a été spécifiquement délivré. (OIM 2021c). En vertu de l'article 12(1) de la loi zimbabwéenne sur les réfugiés, les réfugiés reconnus ont droit à l'emploi.

La question de la population zimbabwéenne de générations de résidents apatrides, décrite dans les sections III(A) et IV(A) de ce rapport, n'est pas explicitement abordée dans la loi. Le Zimbabwe a ratifié la convention des Nations unies de 1954 relative au statut des apatrides, mais pas la convention de 1961 sur la réduction des cas d'apatridie.

Le Zimbabwe est également l'un des quatre seuls pays (et le seul État membre de la SADC) à s'être engagé à respecter le protocole de 2001 du COMESA ⁽²²⁾ sur la libre circulation des personnes, de la main-d'œuvre, des services, du droit d'établissement et de résidence.

➔ **Politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre**

La politique nationale du Zimbabwe en matière de migration de main-d'œuvre a été adoptée en 2020. Ses objectifs stratégiques sont les suivants :

1. Améliorer la gouvernance en matière de migration de main-d'œuvre pour renforcer la protection et l'autonomisation des travailleurs migrants zimbabwéens, conformément aux normes internationales en matière de migration sûre et de travail décent pour tous.
2. Exploiter et maximiser les avantages des migrations de main-d'œuvre (entrantes et sortantes) pour le développement national, notamment par le biais des transferts de fonds, de la promotion des investissements et de systèmes d'information fonctionnels sur le marché du travail.

Elles reflètent l'accent mis par la politique sur la protection des émigrants zimbabwéens et sur l'exploitation des avantages de l'émigration. La section 2 de la politique fait état des difficultés suivantes rencontrées par les travailleurs migrants zimbabwéens (Crush et al., à paraître f) :

1. Les multiples abus, mauvaises pratiques et exploitations des travailleurs migrants zimbabwéens, en particulier des femmes, dans la plupart des pays de destination, surtout face à la mondialisation et à la recherche d'une main-d'œuvre moins chère ;

22 Marché commun de l'Afrique orientale et australe

2. Les travailleurs migrants, en particulier les femmes, connaissent mal leurs droits légaux et les dispositions sociales en vigueur dans les pays d'accueil ;
3. Statut irrégulier, absence de documents de voyage et de permis de travail pour de nombreux travailleurs zimbabwéens à l'étranger, ainsi que pour les ressortissants étrangers employés au Zimbabwe ;
4. Les emplois "trois D" (sales, dangereux et dégradants), qui se caractérisent par l'absence de contrats de travail, des salaires abusifs et de longues heures de travail, l'absence de protection sociale, l'absence de syndicalisation et le manque de représentation ;
5. Faiblesse des mécanismes de plainte (dans les pays d'origine et de destination) permettant de déposer des plaintes pour abus lors du recrutement, de l'emploi et de la cessation d'emploi ;
6. Certains des travailleurs qui finissent par être expulsés n'ont pas accès aux salaires et aux économies non payés et ne peuvent pas récupérer leurs effets personnels dans leur propriété ; et
7. L'émergence de défis en matière de migration, tels que l'exclusion sociale, la xénophobie et les processus de traite clandestine des êtres humains, qui exigent des pays d'origine et d'accueil qu'ils prennent des mesures explicites.

Le NLMP vise à adopter des mesures et des accords bilatéraux pour relever ces défis. Certains de ces accords sont pertinents pour le présent rapport :

1. Reconnaît les normes établies pour la migration et le travail décent par les cadres et traités internationaux, continentaux et régionaux, et déclare que l'État envisagera de ratifier les conventions C97 et C143 de l'OIT sur les travailleurs migrants.
2. Examine l'importance d'une approche de la migration de la main-d'œuvre qui tienne compte de la dimension de genre.
3. Reconnaît explicitement l'urgence de transposer la CEDEF dans le droit national.
4. s'engage à adopter une approche fondée sur les droits, notamment en facilitant les prestations de protection sociale pour les travailleurs migrants dans les pays d'accueil et pour les travailleurs étrangers au Zimbabwe.
5. L'objectif est de faciliter l'utilisation de méthodes de paiement plus efficaces pour les envois de fonds des citoyens zimbabwéens.
des travailleurs migrants, et des programmes de réintégration pour les migrants de retour.
6. note l'importance de la formation avant le départ et de la protection contre la propagande lors du recrutement.

7. invite les pays de destination à adopter une législation qui interdise et punisse la discrimination et la violence xénophobes

➔ Réglementation du travail et protections sociales

Comme en Afrique du Sud, la Constitution zimbabwéenne protège explicitement les droits des travailleuses, en incluant des clauses telles que (Sec. 65) :

(1) Toute personne a droit à des pratiques et normes de travail équitables et sûres et à un salaire juste et raisonnable. [..]

(4) Tout salarié a droit à des conditions de travail justes, équitables et satisfaisantes. [...]

(6) Les femmes et les hommes ont droit à une rémunération égale pour un travail similaire. [...]

(7) Les femmes salariées ont droit à un congé de maternité entièrement rémunéré d'une durée d'au moins trois mois.

Ces droits sont inscrits dans la loi sur le travail (1985), qui définit le cadre des contrats de travail, des conditions d'emploi, de la cessation d'emploi et d'autres questions connexes. Les travailleurs migrants sont considérés comme des employés et ont donc un accès égal aux protections du travail en vertu de la loi. Dans la pratique, l'accès aux droits peut s'accompagner de difficultés spécifiques pour les travailleurs migrants, en fonction de leur statut migratoire, du secteur d'emploi et des contrats de travail.

En ce qui concerne le recrutement équitable des travailleurs migrants, Crush, Williams et Dhakal (à paraître f) notent que

Le secteur du recrutement au Zimbabwe existe dans un vide réglementaire, avec une surveillance limitée, une mise en œuvre et une application faibles de la législation existante, une capacité institutionnelle insuffisante et des orientations pour les agents de l'emploi en ce qui concerne à la fois la facilitation, le contrôle et l'application. ... La législation du travail existante présente d'importantes lacunes, la principale étant l'absence de définition des responsabilités respectives des agents recruteurs et des employeurs finaux en matière de protection contre les pratiques abusives, y compris le travail forcé.

La Commission du genre du Zimbabwe, en partenariat avec l'Union européenne et des agences des Nations unies, a élaboré une stratégie quinquennale pour l'élimination de la violence et du harcèlement fondés sur le genre sur le lieu de travail (2021-2025). Cette stratégie fait état des vulnérabilités spécifiques des travailleurs migrants et suggère que les supports pédagogiques diffusés incluent les langues des travailleurs migrants.

Le NLMP note que "le principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à la protection sociale des travailleurs migrants prévaudra". En vertu de la loi sur l'autorité nationale de sécurité sociale (1989), les employés migrants ont accès aux prestations de sécurité sociale au même titre que les ressortissants nationaux. Toutefois, il convient de noter que les travailleurs domestiques au Zimbabwe (un secteur qui comprend de nombreuses femmes "apatrides" mentionnées ci-dessus) sont exclus du régime de retraite gouvernemental et du Fonds d'assurance contre les accidents du travail.



©Shaun Chitsiga / OIT

VI

MIGRATION DES FEMMES EN PRATIQUE

VI. La migration des femmes en pratique

En Afrique australe, le nombre croissant de femmes migrantes est dû en grande partie à la dynamique actuelle des structures socio-économiques, au déclin des moyens de subsistance traditionnels centrés sur l'homme et à l'augmentation du nombre de ménages dirigés par des femmes. D'autres éléments indiquent des changements dans la dynamique du marché du travail dans les pays développés, résultant du vieillissement des populations, avec une demande de main-d'œuvre hautement qualifiée en provenance du monde en développement, y compris de l'Afrique, créant de nouvelles opportunités pour les femmes médecins, les infirmières, les enseignantes et d'autres professionnels. (CNUCED 2018, 60)

A. Facteurs de migration

Un ensemble de facteurs d'incitation et de facteurs d'attraction influencent la décision des femmes dans la région à migrer.

ENCADRÉ 4 : Principaux facteurs de migration des femmes en Afrique australe

 FACTEURS DE PRESSION	 FACTEURS DE TRACTION
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Pauvreté et chômage ▶ Troubles civils et politiques ▶ Discrimination et violence fondées sur le sexe ▶ Changement climatique 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Opportunités économiques ▶ Membre de la famille et réseaux sociaux ▶ Services de santé et d'éducation ▶ Nouvelles expériences

L'opportunité économique est le principal facteur qui pousse les femmes à choisir la migration transfrontalière dans la région, en particulier depuis l'effondrement économique du Zimbabwe au début des années 2000. Les travailleurs domestiques migrants d'Afrique du Sud et de Namibie ont déclaré (OIT 2022c, 89) :

"Je suis en mesure de nourrir une famille de vingt personnes dans mon pays.

"Je peux économiser de l'argent et l'envoyer à ma mère pour payer les frais de scolarité de mes enfants.

Toutefois, selon l'étude de StatsSA, plus de 40 % des femmes migrantes en Afrique du Sud se sont déplacées pour des raisons familiales, notamment le mariage, le déménagement de la famille et le fait de venir vivre avec un parent. Nombre d'entre elles chercheront du travail à leur arrivée, mais la décision de migrer est purement économique.

Parmi les autres facteurs de migration figurent les troubles civils et politiques et les persécutions. Les femmes qui émigrent en Afrique du Sud depuis la RDC, l'Angola et les pays africains extérieurs à la région évoquent des conditions de terrorisme et de violence, y compris des expériences personnelles de viol, de coups, d'attentats à la bombe, de perte de membres de la famille, de détention pour des raisons de croyances personnelles et de menaces répétées. (Mbiyozo 2018)

Les sécheresses et les inondations provoquées par le changement climatique sont également à l'origine de la migration des femmes.

comme le sud de l'Angola, la Namibie et le Mozambique.

"Si les pluies arrivent, nous rentrerons. Cependant, il me sera difficile de cultiver la terre car mes deux frères sont partis chercher du travail en Namibie. Mais je m'en sortirai. C'est ma maison."

(PNUD 2022, 7)

La violence domestique est une autre cause de départ des femmes, comme l'ont expliqué des ouvrières agricoles de la province sud-africaine du Cap (Fortuin 2021, 21) :

"Parfois, une personne est maltraitée par son mari, et elle n'a pas de mère ou de famille vers qui se tourner, elle est seule. Elle est donc obligée de s'enfuir..."

Certaines femmes n'émigrent pas par désespoir, mais à la recherche de nouvelles opportunités et d'une nouvelle exposition. Comme l'explique une employée de maison migrante en Afrique du Sud,

"L'argent nous aide à prendre soin de nous-mêmes et nous apprenons beaucoup de choses, comme la cuisine et les différentes cultures."

(OIT 2022, 89)

Les écarts de salaires entre les pays d'origine et de destination sont un facteur clé de la migration. Par exemple, les importantes disparités de revenus entre l'Afrique du Sud et la Zambie alimentent la migration des professionnels de la santé vers l'Afrique du Sud. (CNUCED 2018)

Le tableau ci-dessous présente les raisons invoquées par les femmes sud-africaines qui se déplacent à l'intérieur du pays (appelées "femmes non migrantes") et par les femmes internationales qui migrent vers l'Afrique du Sud. Ces dernières sont nettement plus susceptibles d'être à la recherche d'un emploi (plutôt que de l'avoir déjà obtenu) et de se déplacer pour se marier ou créer une entreprise. Les Sud-Africains qui migrent à l'intérieur du pays sont plus susceptibles que les migrants internationaux de se déplacer à des fins d'études et de formation.

TABLEAU 10 : Comparaison des facteurs de migration des migrants internes et internationaux en Afrique du Sud

	FEMMES NON MIGRANTES		FEMMES MIGRANTES	
	Q3 : 2012	Q3 : 2017	Q3 : 2012	Q3 : 2017
Travailler	23.8	21.7	34.1	13.3
Transfert d'emploi	3.4	1.8	0.9	0.7
Recherche d'un travail rémunéré	13.8	19.3	20.3	34.3
Démarrer une entreprise	1.2	0.0	1.7	3.9
Recherche de terres pour l'agriculture	0.0	0.2	0.0	0.0
La famille a déménagé	15.2	16.3	15.0	17.8
Mariage	7.6	5.5	8.0	14.5
École/formation	10.5	15.6	9.5	1.0
Vivre avec un parent	20.2	15.4	10.3	12.2
Divorce/ séparation	1.9	1.5	0.2	1.0
Aventure	2.5	2.7	0.0	1.4

Source : StatsSA 2020

B. Récompenses et risques de la migration des femmes

Pour de nombreuses femmes, la migration de la main-d'œuvre peut être un outil d'autonomisation, leur permettant de prendre des décisions indépendantes, d'acquérir une autonomie financière et d'obtenir un statut au sein de leur communauté. Cela vaut aussi bien pour les migrations transfrontalières que pour les migrations internes entre zones rurales et urbaines. En s'exposant à des environnements urbains et multiculturels, à des possibilités d'éducation et de formation et à des expériences professionnelles, les femmes migrantes peuvent accéder à de nouvelles opportunités économiques et sociales, pour elles-mêmes et pour leur famille. Les migrantes sont même capables d'influencer les dynamiques et les normes relatives à l'éducation, au mariage ou aux rôles de genre dans leurs communautés d'origine, ce qui a un impact sur le développement social au sens large dans les pays d'origine et de destination (Venditto 2018, Mbiyozo 2018).

Selon les mots d'un migrant namibien,

"À la maison et au village, j'étais une personne très timide et silencieuse. Aujourd'hui, je suis ouverte à tout le monde et je profite de ma liberté sans crainte. Le principal changement que cela a entraîné est le respect que les gens me témoignent à l'intérieur et à l'extérieur de la famille. Ils disent que maintenant je suis responsable en tant qu'homme. [Avant, je devais suivre ce que mes parents me disaient, quelle que soit leur décision. Maintenant, je participe aussi aux décisions]."

(Venditto 2018, 99)

Les migrants de la région de la SADC maintiennent des liens étroits avec leur pays d'origine. Le Southern African Migration Program a établi que près de 90 % des migrants de la région rentrent chez eux au moins une fois par an (Pendleton et al. 2006, 21), bien que ces liens puissent s'affaiblir à mesure que la migration vers des pays extérieurs à la région augmente. Il est prouvé que la migration de retour apporte des connaissances et des compétences qui peuvent stimuler la productivité économique dans les pays d'origine. Selon un rapport de la CNUCED (2018) sur le développement économique en Afrique, l'augmentation des migrations s'accompagne d'une amélioration de l'éducation et de la santé, en particulier pour les femmes.

La migration est plus susceptible de générer ces récompenses pour les femmes et leurs communautés lorsqu'elle s'effectue par des voies régulières. Elles doivent être en mesure de faire des choix éclairés, avec le soutien de protections réglementaires, de réseaux sociaux et d'un accès aux services publics (O'Neil et al, 2016). (O'Neil et al, 2016) Ces facteurs, et donc l'expérience de la migration, sont façonnés par le contexte juridique, politique et opérationnel spécifique de leur pays d'accueil.

Cependant, lorsque la migration est forcée à emprunter des voies irrégulières et que les travailleurs sont exclus des protections juridiques ou sociales, l'expérience peut menacer les moyens de subsistance, la dignité et la sécurité des femmes. Globalement, les femmes migrantes sont plus susceptibles d'être exploitées et maltraitées, et sont plus exposées au risque de traite que les hommes migrants. Elles sont également plus susceptibles de travailler dans des secteurs moins réglementés et moins visibles que les hommes, avec des taux de chômage plus élevés et des salaires moyens inférieurs à ceux des hommes. (CNUCED 2018)

C. Compétences et migration

La formulation de politiques migratoires tenant compte de la dimension de genre nécessite une compréhension des flux migratoires sexospécifiques, des niveaux de compétences des femmes migrantes et des facteurs de migration pour les femmes. Au niveau mondial, les données sur la migration qualifiée des femmes sont rares. Un rapport de l'OIM (2012) sur la déqualification des femmes migrantes dans le monde souligne leur "invisibilité" dans la collecte de données, en raison de méthodologies de recherche redondantes, du manque de données ventilées par sexe et de l'attention insuffisante accordée aux secteurs féminisés hautement qualifiés de l'économie, tels que les soins de santé.

Dans la région de la SADC, les statistiques sur les niveaux d'éducation et les secteurs d'emploi, ventilées par sexe ou par statut migratoire, sont insuffisantes - et souvent inexistantes - au niveau régional ou national. Sans ces statistiques, il est difficile de déterminer les niveaux de compétences des femmes migrantes, de déterminer leur niveau et la transférabilité de leurs qualifications, et d'évaluer leur situation professionnelle dans les pays de destination à la lumière de ces compétences et qualifications.

La section suivante met en lumière les résultats des recherches sur les niveaux de compétences et d'éducation des travailleuses migrantes dans la région, en particulier en Afrique du Sud. Elle se penche ensuite sur les flux migratoires de personnes qualifiées dans certains secteurs à forte proportion de femmes migrantes, sur le phénomène de déqualification et sur les mécanismes de reconnaissance des compétences dans les pays de destination.

1. Compétences et niveaux d'emploi des femmes migrantes dans la région

Globalement, les travailleurs migrants des pays à revenu élevé sont plus susceptibles d'occuper des emplois peu qualifiés et mal rémunérés qui ne correspondent pas à leur niveau d'éducation et à leurs compétences. Ceux qui ont un niveau d'éducation élevé sont également moins susceptibles de travailler dans des catégories professionnelles plus élevées que les travailleurs non migrants. En revanche, dans les pays à revenu faible et intermédiaire, les travailleurs migrants ont tendance à avoir des salaires plus élevés que les nationaux en moyenne, à quelques exceptions près. (Amo-Agyei 2020)

Une étude sur les migrations dans les pays de l'OCDE et de l'UE (OCDE, CE 2023) corrobore cette analyse, en constatant que les travailleuses migrantes ont des niveaux d'éducation plus élevés que leurs homologues masculins, mais des résultats inférieurs sur le marché du travail, tant en termes de statut d'emploi que de niveau de travail qualifié. Seules 57 % des femmes immigrées dans l'UE ont un emploi, contre 73 % de leurs homologues masculins et 65 % des femmes nées dans le pays. Dans la plupart des pays, les femmes immigrées occupent également des emplois moins qualifiés que les femmes nées dans le pays.

Bien que le tableau ne soit pas entièrement cohérent pour les pays de la région SADC, il reflète les différences suggérées entre les niveaux de compétences des migrants dans les pays à revenu élevé et à faible revenu. Les pays à revenus élevés et moyens de la région sont les Seychelles, le Botswana, Maurice, la Namibie et l'Afrique du Sud, le reste de la région étant classé parmi les pays à faibles revenus. Dans les principaux pays de destination, notamment le Botswana, la Namibie, les Seychelles et l'Afrique du Sud, les données de l'UNDESA montrent que les femmes migrantes sont plus susceptibles que les femmes locales d'exercer des professions peu qualifiées, comme dans les pays de l'OCDE et d'autres pays à revenu élevé. En revanche, dans certains pays de la SADC à faible revenu, tels que l'Eswatini, le Lesotho, l'Angola et la Zambie, les travailleurs migrants, y compris les femmes, sont plus susceptibles d'occuper des emplois hautement qualifiés. D'autres pays, dont la Tanzanie, Madagascar, la RDC et le Zimbabwe, n'ont pas montré de grande différence entre les femmes migrantes et les femmes locales en termes de niveau de compétences professionnelles. De plus amples détails à ce sujet sont fournis dans la section IV(D) ci-dessus.

Les données de l'UNDESA analysées pour ce rapport ont révélé que les femmes migrantes sont 26% plus susceptibles que les femmes non migrantes de travailler dans des secteurs peu qualifiés (qui sont souvent caractérisés par l'emploi informel et la migration irrégulière), et 26% moins susceptibles de travailler dans des secteurs moyennement qualifiés. Pourtant, les femmes migrantes employées dans l'économie formelle au Botswana ont un niveau d'éducation élevé par rapport à leurs homologues. Les statistiques portant exclusivement sur l'économie formelle montrent que 60 % des travailleuses migrantes employées dans le secteur formel ont un niveau d'éducation universitaire, contre seulement 30 % des femmes non migrantes. (Statistics Botswana 2022) Ces différences peuvent refléter la mesure dans laquelle les secteurs informels et les modalités d'emploi sont inclus dans les données. Notamment, seuls 30% des hommes migrants ont une formation universitaire - soit la moitié seulement de leurs homologues féminines, mais toujours plus que les 20% d'hommes non migrants possédant de telles qualifications (Statistics Botswana 2022, 43).

Dans de nombreux cas, l'emploi de femmes migrantes à des postes peu qualifiés ne reflète pas nécessairement un manque de compétences ou de qualifications de la part des travailleurs, mais peut être dû à une inadéquation des compétences et/ou à des difficultés à transférer leurs compétences et leur expérience d'un pays à l'autre. La "déqualification" fait référence aux travailleurs qualifiés qui acceptent des postes pour lesquels ils sont nettement surqualifiés ou qui ne se trouvent pas dans des secteurs où ils possèdent déjà des compétences et des qualifications.

"Cela signifie que les travailleurs finissent par occuper des emplois moins qualifiés et souvent mal rémunérés. S'ils restent dans le même emploi, ce qui est souvent le cas, ils ont de moins en moins de chances de gravir les échelons professionnels. Il en résulte une perte injuste du temps et de l'argent que le travailleur a consacrés à l'obtention de qualifications (éventuellement inutilisées) et un gaspillage des fonds que sa famille et son pays ont dépensés pour les ressources humaines".

(Marock et Allais 2022, 66)

Ce phénomène a été qualifié de "gaspillage de cerveaux", car il entraîne une perte de productivité à la fois pour le pays de destination, le pays d'origine et le travailleur lui-même. Comme le dit un travailleur migrant zimbabwéen en Afrique du Sud,

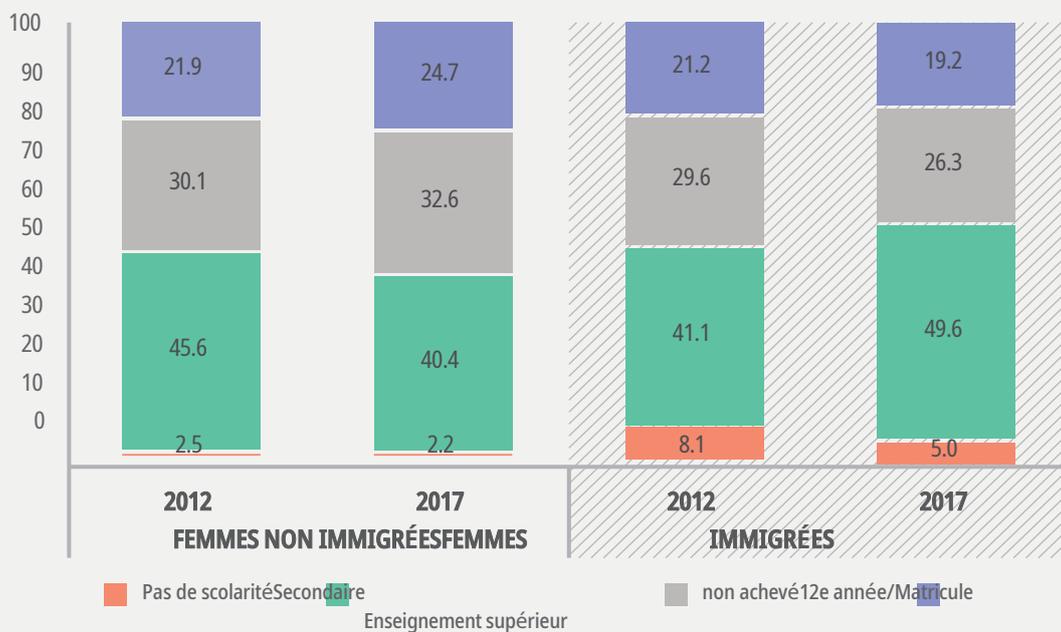
"J'ai travaillé comme infirmière pendant dix ans, mais maintenant, je travaille dans une ferme à cause des papiers. Si j'avais des papiers, je devais travailler ici, dans n'importe quel hôpital. Il y a beaucoup de soldats, beaucoup d'enseignants, beaucoup d'infirmières qui travaillent dans des fermes ici. Pas de papiers..."

(Fortuin 2021, 19)

Comparaison entre les travailleuses migrantes et non migrantes en Afrique du Sud

Étant donné que près de la moitié (45%) de toutes les femmes migrantes de la région se trouvent en Afrique du Sud, il est utile de fournir plus de détails sur la situation des travailleuses migrantes dans ce pays. Le tableau suivant, tiré de StatsSA (2020), indique que les migrantes employées en Afrique du Sud (âgées de 20 à 64 ans) sont plus susceptibles que les Sud-Africaines employées de ne pas avoir été scolarisées du tout et sont moins susceptibles d'avoir achevé l'enseignement secondaire ou supérieur. Il est intéressant de noter qu'une comparaison similaire de toutes les femmes (y compris les chômeuses) montre des niveaux égaux d'éducation tertiaire parmi les femmes non migrantes et les femmes migrantes. Cela peut s'expliquer par le grand nombre d'étudiants migrants dans les universités et les établissements d'enseignement supérieur d'Afrique du Sud.

FIGURE 1 : Comparaison des niveaux d'éducation des femmes migrantes et non migrantes employées en Afrique du Sud



Source : StatsSA 2020

Les données montrent que si les femmes migrantes sont plus susceptibles d'être employées que les femmes non migrantes en Afrique du Sud, elles sont également plus susceptibles d'être employées dans le secteur informel.²³ Cela indique que les femmes migrantes sont plus nombreuses à exercer des professions peu qualifiées et qu'elles sont disposées à travailler dans des postes indésirables plutôt que de rester au chômage. (Il s'agit de

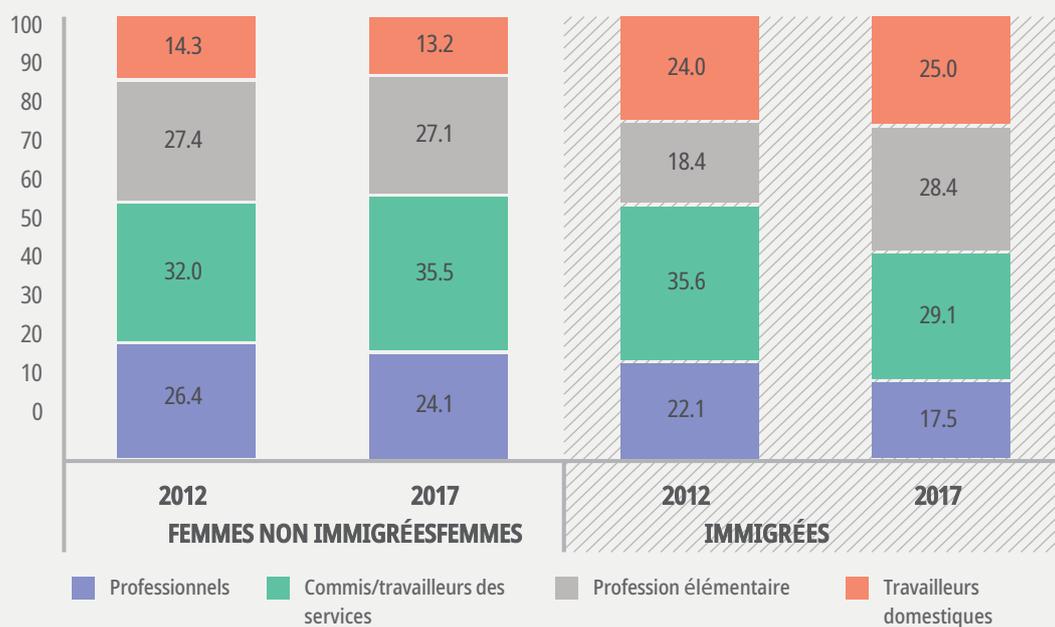
23 Il s'agit 1) des salariés travaillant dans des établissements qui emploient moins de cinq personnes et qui ne déduisent pas l'impôt sur le revenu de leurs salaires ; et 2) des employeurs, des travailleurs à leur compte et des personnes aidant sans rémunération dans leur entreprise familiale et qui ne sont enregistrés ni pour l'impôt sur le revenu, ni pour la taxe sur la valeur ajoutée.

corroborée par les résultats comparatifs sur les conditions de travail des travailleurs migrants et non migrants. les femmes migrantes, dont il est question à la section VII(B) ci-dessous).

La figure 2 présente les catégories professionnelles des travailleuses. Les variables incluses dans la profession sont (i) les professions libérales (législateurs, hauts fonctionnaires, cadres, professions libérales, techniques et associées) ; (ii) les employés de bureau et les travailleurs des services (employés de bureau, travailleurs des services, travailleurs des magasins et des marchés) ; (iii) les professions élémentaires (travailleurs qualifiés de l'agriculture, de la pêche, de l'artisanat et des métiers connexes, opérateurs d'usines et de machines et assembleurs, professions élémentaires) ; et (iv) les employés de maison.

Dans les données de 2017, 25 % des travailleuses migrantes sont employées comme domestiques (contre 13 % des travailleuses non migrantes). Seules 17,5 % des travailleuses migrantes recensées en 2017 exerçaient une profession libérale (législateurs, hauts fonctionnaires, cadres, professionnels, techniciens et associés), contre 24 % des femmes sud-africaines. Les données de 2021 de StatsSA ont révélé que 66,9 % des travailleurs occupant un poste de direction étaient des hommes, contre 33,1 % de femmes. (StatsSA 2021)

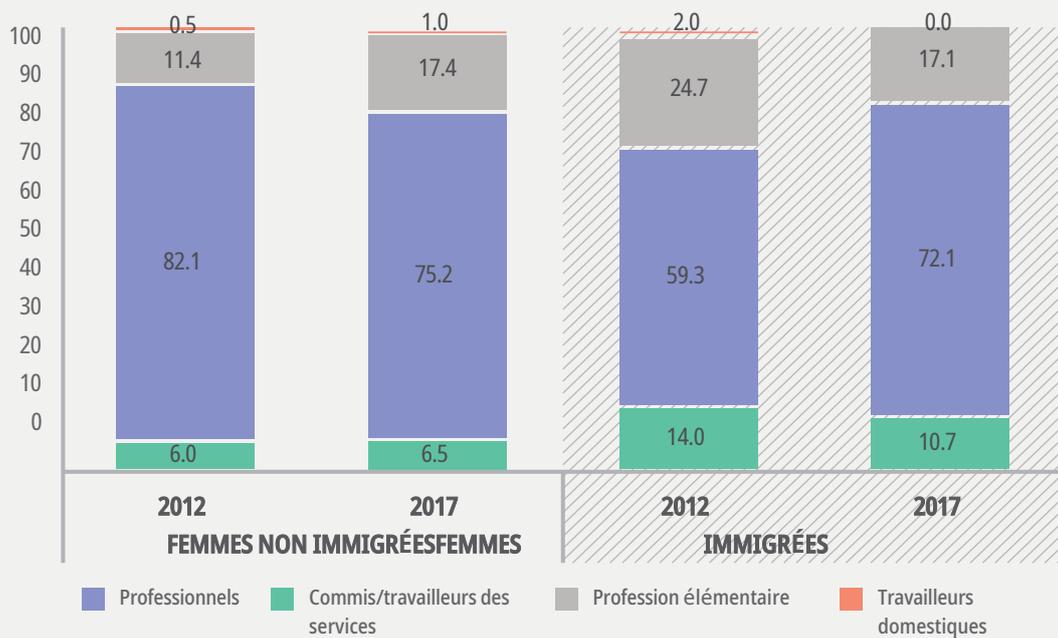
FIGURE 2 : Professions des femmes migrantes et non migrantes en Afrique du Sud



Source : StatsSA 2020

En 2012, on estimait que 2 % des travailleurs domestiques migrants en Afrique du Sud avaient fait des études supérieures. Ces chiffres ont chuté en 2017, et le pourcentage de ceux qui ont terminé l'enseignement secondaire a également diminué. (Des recherches supplémentaires seraient nécessaires pour déterminer si cela est dû au fait que les personnes ayant suivi un enseignement supérieur trouvent des emplois plus qualifiés, ou au fait que les niveaux de compétences de la population migrante dans son ensemble sont moins élevés).

FIGURE 3 : Comparaison des niveaux d'éducation des travailleurs domestiques migrants et non migrants en Afrique du Sud



Source : StatsSA 2020

De plus amples informations sur les niveaux d'éducation relatifs et les situations d'emploi des travailleuses migrantes et non migrantes en Afrique du Sud sont résumées dans l'encadré 5 ci-dessous.

ENCADRÉ 5 : Résultats comparatifs sur les travailleuses migrantes et non migrantes en Afrique du Sud**LES TRAVAILLEUSES MIGRANTES ET NON MIGRANTES EN AFRIQUE DU SUD :
RÉSULTATS COMPARATIFS SUR LA SITUATION DE L'EMPLOI ET LES NIVEAUX D'ÉDUCATION***(Données tirées de l'enquête trimestrielle sur la population active de 2017 en Afrique du Sud)***1**

En 2017, 4,5 % des femmes en Afrique du Sud étaient des migrantes nées à l'étranger. (Ce chiffre est en hausse par rapport aux 3,1 % enregistrés en 2012.)

2

Les femmes migrantes sont plus susceptibles que les non-migrantes d'avoir un emploi (le pourcentage exact d'augmentation varie en fonction de la définition de l'emploi).

3

Parmi les femmes au chômage, les travailleuses non migrantes sont plus susceptibles que les migrantes de connaître le chômage de longue durée (12 mois ou plus).

4

Les femmes migrantes qui travaillent en Afrique du Sud (âgées de 20 à 64 ans) sont plus susceptibles que les femmes migrantes qui travaillent de travailler en Afrique du Sud (âgées de 20 à 64 ans).

Les femmes sud-africaines n'ont pas été scolarisées et sont moins susceptibles d'avoir terminé l'enseignement secondaire ou supérieur.

5

Si l'on compare toutes les femmes (employées et chômeuses), les migrantes et les non-migrantes ont les mêmes niveaux d'éducation tertiaire.

6

Près de la moitié des travailleuses migrantes (49 %) occupent un emploi informel, alors que ce n'est le cas que de 29 % des femmes non migrantes.

7

17% des travailleuses migrantes en Afrique du Sud sont des professionnelles.

8

Alors que 22% des jeunes femmes sud-africaines (âgées de 15-24) n'ont pas d'emploi, d'éducation et/ou de formation, ce qui n'est le cas que de 44% des jeunes femmes migrantes.

En Afrique du Sud, 25 % des femmes migrantes sont employées comme domestiques.

Source : Compilation de StatsSA 2020

2. Reconnaissance et mobilité des compétences

Outre le statut migratoire irrégulier, l'une des principales causes de déqualification dans la région est l'absence de systèmes de reconnaissance des compétences efficaces et efficients. Marock et al. énumèrent plusieurs moyens utilisés par les gouvernements de la SADC pour améliorer la reconnaissance des compétences des migrants. En voici quelques-uns

- ▶ Accords de reconnaissance des compétences (unilatéraux, bilatéraux ou multilatéraux) qui peuvent être autonomes ou faire partie d'accords commerciaux plus importants ;
- ▶ Les cadres de qualification, qui sont élaborés par les autorités gouvernementales chargées des qualifications, les organismes de formation accrédités ou les organismes d'évaluation ;
- ▶ les normes professionnelles ; et
- ▶ La reconnaissance de l'apprentissage antérieur, grâce à laquelle les apprentissages formels, informels et non formels peuvent être valorisés□
les résultats de l'apprentissage sont certifiés par rapport aux normes de l'éducation et de la formation formelles.

La région de la SADC dispose de certains des cadres de reconnaissance des compétences et d'évaluation des qualifications les plus avancés du continent. Le cadre des certifications de la SADC (SADCQF) a été établi en 2011 dans le cadre du protocole de la SADC sur l'éducation et la formation, afin d'évaluer les résultats de l'apprentissage et les certifications, en mettant l'accent sur la prise en compte de l'ensemble de l'apprentissage, y compris l'apprentissage extrascolaire, formel, non formel et informel, l'enseignement général, l'EFTP, l'enseignement supérieur et les divers modes d'apprentissage, de formation et d'éducation.

L'objectif est de faciliter la circulation des travailleurs et des apprenants au sein de la région et à l'échelle internationale. Son objectif est de faciliter la circulation des travailleurs et des apprenants au sein de la région et au niveau international. Il est complété par plusieurs cadres politiques connexes, dans des domaines tels que l'harmonisation des normes, la formation continue, l'apprentissage en ligne et à distance, et le soutien aux éducateurs. L'importance de la reconnaissance et de la mobilité des compétences est également soulignée dans divers protocoles de la SADC. L'objectif principal du CQF de la SADC est de faciliter la circulation des travailleurs et des apprentissages dans la région et au-delà. (Marock et al., 43)

La plupart des pays de la région ont élaboré des cadres nationaux de qualification (CNC) ; toutefois, la mise en œuvre de ces cadres a été retardée dans de nombreux pays. Les CNC de l'Afrique du Sud et de l'île Maurice se sont formellement alignés sur le CQS de la SADC, et ceux de plusieurs autres pays sont à divers stades de ce processus. L'utilisation de ces cadres par les travailleurs migrants est souvent limitée par la lourdeur des procédures et des exigences en matière de documentation, le manque de sensibilisation et d'accès aux organismes gouvernementaux compétents et l'insuffisance des systèmes de reconnaissance pour les professions peu qualifiées.

La région de la SADC dispose de certains des cadres les plus avancés du continent en matière de reconnaissance des compétences et d'évaluation des qualifications.

Il existe très peu de données permettant de déterminer si les bénéficiaires de certifications de compétences et de qualifications par le biais de ces processus ont plus de chances d'accéder à un emploi correspondant à leurs qualifications. Il existe également très peu de données sur la manière dont les femmes utilisent les systèmes de CNC.

[À l'heure actuelle, la majorité des qualifications soumises pour reconnaissance concernent des professions typiquement masculines telles que les comptables, les architectes, les agronomes, les géologues, les ingénieurs, les experts juridiques, les experts en informatique, les services médicaux et les services liés à la santé. Le répondant a fait remarquer que "en effet, à l'exception des infirmières, les autres professions sont en grande partie occupées par des travailleurs masculins".

(Marock et al., 64)

Les programmes formels de développement et de reconnaissance des compétences peuvent jouer un rôle important dans la professionnalisation des emplois peu qualifiés, conduisant à une plus grande formalisation des arrangements en matière d'emploi. Par exemple, "[l]a formation et la professionnalisation des compétences pourraient permettre aux travailleurs domestiques de négocier pour demander l'enregistrement et la conformité légale à un cadre existant." (Paterson, et al. 2022)

Le Zimbabwe a récemment élaboré des normes de qualification nationales pour le travail domestique. Ces normes comprennent des normes professionnelles et des compétences, ainsi que l'évaluation des apprenants en vue d'une certification alignée sur le NQF zimbabwéen. Des programmes de formation alignés sont censés accroître la reconnaissance du secteur en tant que travail décent et promouvoir de meilleurs salaires et conditions de travail pour les travailleurs domestiques. (Paterson, et al.). L'Afrique du Sud dispose également de deux qualifications de niveau NQF relatives au travail domestique.

3. Migrations de personnes qualifiées et "fuite des cerveaux"

Près de la moitié des émigrants de la SADC quittent aujourd'hui la région. (Voir la section III(A) du présent rapport). Nombre d'entre eux sont des migrants dans des secteurs moyennement et hautement qualifiés, travaillant dans les soins de santé et l'éducation, des secteurs où les femmes sont nombreuses à travailler. Connue sous le nom de "fuite des cerveaux", l'émigration de travailleurs qualifiés des pays d'origine peut entraîner un ralentissement de la croissance économique dans les pays d'origine en raison du manque de travailleurs qualifiés.

Le travail dans le secteur des soins représente actuellement 1/5th de l'emploi des femmes dans le monde. (CNUCED 2018b) et constitue l'un des principaux canaux d'émigration de la main-d'œuvre qualifiée à l'intérieur et à l'extérieur de la région de la SADC, y compris des médecins, des infirmières et des aides-soignants qualifiés, hommes et femmes. Aux Seychelles, plus de deux tiers des médecins sont des migrants,

et au Botswana, les secteurs des soins de santé et de l'éducation emploient 70 % des femmes migrantes officiellement employées. (Crush et al., à paraître c et f)

Les données sur les visas de travail délivrés en 2022-2023 par le Royaume-Uni montrent que les Sud-Africains figurent parmi les cinq nationalités qui reçoivent le plus de visas de "travailleurs qualifiés" et que les Zimbabwéens sont les deuxièmes bénéficiaires mondiaux de visas britanniques de "travailleurs qualifiés (santé et soins uniquement)" (Université d'Oxford, 2023). (Université d'Oxford, 2023) Dix pays de la SADC, dont le Zimbabwe, figurent sur la "Liste de soutien et de sauvegarde du personnel de santé" de l'Organisation mondiale de la santé.²⁴ Cette liste comprend 55 pays confrontés à des problèmes urgents en matière de personnel de santé, notamment une densité de travailleurs de la santé inférieure à la médiane mondiale et une couverture sanitaire universelle insuffisante. L'objectif est de décourager les pays de destination de recruter des travailleurs de la santé dans ces pays, afin de protéger leur personnel de santé local. (OMS 2023) Bien que le Royaume-Uni interdise le recrutement dans les pays figurant sur la "liste rouge", dans la pratique, les employeurs et les agences continuent d'embaucher au Zimbabwe et dans les pays voisins. Selon une déclaration récente de son vice-président, le Zimbabwe étudie des politiques qui criminaliseraient le recrutement de personnel de santé à l'intérieur de ses frontières. (Africanews 2023)

Dans le secteur de l'éducation, la fin des années 1990 et le début des années 2000 ont été marqués par un exode des enseignants sud-africains vers le Royaume-Uni et d'autres pays non africains, le gouvernement ayant estimé qu'il y avait une offre excédentaire en Afrique du Sud. Cette situation a entraîné une pénurie d'enseignants dans le pays, et l'Afrique du Sud a alors recruté des enseignants dans d'autres pays de la région, en particulier au Zimbabwe. (SACE 2011) Le Zimbabwe a également conclu récemment un accord bilatéral avec le Rwanda, "pour l'échange de personnel éducatif et d'expertise, y compris d'enseignants du primaire et du secondaire et de chargés de cours dans les établissements d'enseignement supérieur et tertiaire". Cet accord prévoit également que des professeurs zimbabwéens enseignent dans les écoles d'infirmières et les facultés de médecine. (Sabiiti 2021)

Une étude réalisée en 2009 comparant l'emploi dans le pays et à l'étranger par secteur a révélé que 70 % de l'ensemble des travailleurs de la santé zimbabwéens étaient des migrants travaillant hors du Zimbabwe, tout comme plus de 40 % des professionnels, des travailleurs des services, des cadres de bureau et des travailleurs des mines. Entre 30 et 40% des employés de bureau et des ouvriers agricoles étaient également des migrants. Chez les enseignants, la proportion était de 28% et chez les employés de maison de 25%. (Tevera et Chikanda 2009, 51)

L'impact de l'exode des cerveaux sur la croissance économique et la qualité des services publics est une préoccupation non seulement pour le Zimbabwe, mais aussi pour la plupart des pays de la région.

24 Angola, Comores, RDC, Lesotho, Madagascar, Malawi, Mozambique, Tanzanie, Zambie, Zimbabwe

La forte croissance démographique, le taux de chômage élevé et les bas salaires des professionnels de la région rendent l'émigration de professionnels qualifiés particulièrement attrayante pour les jeunes du Malawi. Le pays perd plus d'infirmières qu'il n'en forme, ce qui met à rude épreuve le système de santé local et compromet ses chances d'atteindre les objectifs de développement durable en matière de santé. Selon certaines estimations, le Malawi forme 60 infirmières par an, mais en perd au moins 100 au cours de la même période, et plus de la moitié d'entre elles partent au Royaume-Uni.

(Le Vatican, 2021)

La plupart des pays ont établi des listes de compétences critiques ou rares pour orienter les politiques d'immigration, et la nécessité d'encourager l'immigration qualifiée est un élément essentiel des politiques nationales de migration de la main-d'œuvre dans la région. La politique de migration de la main-d'œuvre de la SADC souligne le problème et la nécessité d'importer de la main-d'œuvre qualifiée dans la région par le biais d'accords bilatéraux.

D. Recrutement

Compte tenu des taux élevés de migration irrégulière et d'emploi informel qui caractérisent les migrations dans la région, les travailleurs, hommes et femmes, sont vulnérables aux pratiques de recrutement frauduleuses et abusives. C'est particulièrement le cas pour les femmes, qui courent des risques supplémentaires à la fois pendant le voyage de migration et pendant le processus d'obtention d'un emploi.

Les normes de genre qui soulignent le statut inférieur des femmes, la faible valeur attribuée au travail domestique et aux soins, et les comportements attendus des femmes comme l'obéissance et la soumission à l'autorité des hommes et des aînés rendent les travailleuses migrantes particulièrement vulnérables aux pratiques de recrutement frauduleuses. Ainsi, les femmes migrantes courent un risque disproportionné d'être victimes d'abus lors du recrutement et du placement, que ce soit dans le pays d'origine, de transit ou de destination.

(Muchichwa 2022, 12)

Le voyage de migration lui-même comporte des risques et des exigences propres à chaque sexe. Les femmes réfugiées qui se rendent de la RDC et de l'Angola en Namibie sont régulièrement victimes de violences de la part des chauffeurs de bateaux et de camions, qui les obligent à subir des abus sexuels en échange de leur transport. Une organisation a rapporté que les chauffeurs de camion transportant des migrants de la RDC vers la Namibie peuvent choisir une femme comme compagne et la forcer à rester avec lui pendant qu'il effectue plusieurs voyages et itinéraires, ne la déposant à sa destination que des semaines ou des mois plus tard.

Si les femmes qui empruntent la route très fréquentée du Zimbabwe vers l'Afrique du Sud sont généralement en mesure de voyager de manière indépendante, celles qui effectuent des trajets plus longs depuis le Malawi et d'autres pays ont davantage tendance à faire appel à un "transporteur" qui peut les aider à organiser le transport, à franchir les frontières et à assurer leur sécurité. Un Malawien migrant en Afrique du Sud explique :

Pour les hommes, c'est plus facile. Vous voyez, parfois, les hommes peuvent venir avec des camions qui viennent ici. Nous, nous ne pouvons pas prendre un camion, c'est trop dangereux.

(Fortuin 2021)

1. Canaux de recrutement pour les femmes migrantes

Un rapport de l'OIT (Muchichwa 2022) sur le recrutement équitable dans la région de la SADC note que le recrutement peut se faire par les canaux suivants :

- a. Services publics de l'emploi ;
- b. Agences d'emploi privées (AEP) ;
- c. Le recrutement direct par les entreprises ou les employeurs ;
- d. Intermédiaires ou sous-agents indépendants et/ou informels proposant de la main-d'œuvre des services de recrutement et de placement ;
- e. Une combinaison de a) et b).

Parmi ceux-ci, les plus couramment utilisés par les migrants sont les agences d'emploi privées, le recrutement direct par les employeurs et les intermédiaires indépendants et informels.

Lorsqu'elles sont efficaces et bien réglementées, les agences d'emploi privées peuvent jouer un rôle essentiel dans la mise en place d'un marché du travail centré sur l'homme et offrant des possibilités de travail décent. Les agences d'emploi privées sont responsables d'une part importante du recrutement dans la région de la SADC, en particulier dans les secteurs moyennement et hautement qualifiés, de la migration vers les pays de l'océan Indien et de la migration hors de la région de la SADC. Les PEA dominent dans les cas de recrutement pour la migration de main-d'œuvre régularisée.

Le recrutement direct par les employeurs est également courant. Il peut s'agir d'annonces d'emploi publiées, du bouche-à-oreille par le biais de la famille et des amis, ou d'annonces sur les médias sociaux. Par exemple, dans le secteur du travail domestique, des groupes Facebook sont créés spécialement pour permettre aux employeurs de publier des descriptions de postes et d'être mis en relation avec les travailleurs intéressés.

Les intermédiaires informels, tels que les agents indépendants non enregistrés, sont très actifs dans la région de l'Afrique australe. Ils ne sont généralement pas enregistrés et ne respectent souvent pas la législation ou les normes d'éthique en matière de recrutement. Cependant, ils jouent un rôle central dans le processus de migration car ils fournissent des informations sur les emplois, offrent une assistance et des conseils, et apportent parfois un soutien financier aux travailleurs migrants pour faciliter leur migration et leur placement (Muchichwa 2022). Par exemple, des agents indépendants et informels en Afrique du Sud utilisent les groupes Whats App ou les médias pour publier des offres d'emploi et faciliter le placement. Les Zimbabwéens en Namibie peuvent encourager leurs amis ou les membres de leur famille restés au pays à venir en Namibie, en leur promettant de leur trouver du travail. À Maurice, il existe différents types d'intermédiaires et d'entrepreneurs locaux (en plus des PEA) qui orchestrent des processus de recrutement difficiles et souvent corrompus, trompant souvent à la fois les demandeurs d'emploi et les employeurs. Les courtiers en main-d'œuvre aident à mettre en relation les travailleurs mozambicains avec des emplois agricoles saisonniers dans la région de Mpumalanga, en Afrique du Sud, et contribuent également à l'organisation pratique du voyage, à l'obtention de documents et même au paiement des envois de fonds.

Les PEA ou les employeurs peuvent recruter le travailleur directement dans son pays d'origine, de sorte que le travailleur n'émigre qu'une fois l'emploi obtenu. C'est le cas, par exemple, des Bangladais recrutés pour travailler dans les usines mauriciennes, des Zimbabwéennes recrutées pour travailler comme aides-soignantes au Royaume-Uni, ou des agriculteurs d'Afrique australe qui traversent la frontière entre le Limpopo et le Zimbabwe pour recruter des travailleurs agricoles saisonniers. Dans d'autres cas, les travailleurs entreprennent d'abord le voyage et cherchent du travail à leur arrivée dans le pays de destination. C'est souvent le cas des femmes et des hommes peu qualifiés qui recherchent un travail domestique ou agricole, ainsi que des migrants en situation irrégulière.

2. Pratiques de recrutement déloyales

Le recrutement équitable devrait s'aligner sur les principes suivants (résumé de l'OIT 2019) :

1. Les droits de l'homme et les droits du travail des travailleurs doivent être protégés.
2. Les travailleurs ne doivent pas être recrutés pour déplacer une main-d'œuvre existante ou pour compromettre des conditions de travail décentes.
3. La législation sur le recrutement devrait s'appliquer à tous les travailleurs, recruteurs et employeurs.
4. Les pratiques et les processus de recrutement doivent être efficaces et transparents, notamment en ce qui concerne la reconnaissance mutuelle des compétences et des qualifications.
5. La réglementation des activités d'emploi et de recrutement doit être transparente et appliquée.
6. Le recrutement transfrontalier doit respecter les lois et accords nationaux applicables dans les pays d'origine et de destination.
7. Aucun frais de recrutement ne doit être facturé aux travailleurs.

8. Les conditions d'emploi doivent être précisées de manière claire et accessible. et doivent être conformes à la législation en vigueur.
9. L'acceptation des conditions par les travailleurs doit être volontaire et exempte de toute tromperie ou coercition.
10. Les travailleurs doivent avoir accès à des informations gratuites et précises.
11. Les travailleurs doivent être libres de se déplacer à l'intérieur d'un pays ou de le quitter, et doivent conserver leurs documents d'identité.
12. Les travailleurs devraient, indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique, avoir accès à des mécanismes de règlement des griefs et des différends.

En évaluant l'application de la convention C97 de l'OIT (convention sur les travailleurs migrants) par les États membres de la SADC qui l'ont ratifiée, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (CEACR) a noté que

Les travailleurs migrants devraient bénéficier de la flexibilité nécessaire pour pouvoir changer d'employeur et de la protection contre la crainte de représailles de la part de l'employeur. Une attention particulière devrait être accordée aux travailleuses, et notamment aux travailleuses domestiques, qui se trouvent dans une situation très vulnérable, sujettes à toutes les formes d'exploitation et de discrimination en raison de la nature cachée de leur emploi et de la faible considération sociale de leur travail.

(Holmgren, à paraître, 15)

ENCADRÉ 6 : Formes de recrutement déloyal

Le rapport de l'OIT sur le recrutement des travailleurs migrants en Afrique, à l'intérieur de l'Afrique et à partir de l'Afrique identifie diverses formes d'injustice dans le processus de recrutement. Dans la pratique, ces formes se chevauchent souvent. Les formes de recrutement déloyal comprennent

1. **Le recrutement trompeur**, dans lequel le travailleur est délibérément amené à croire quelque chose qui n'est pas vrai, comme les conditions d'emploi et les conditions de vie.
2. **Le recrutement forcé**, dans lequel le recrutement est imposé au travailleur sous la menace d'une sanction et auquel le travailleur ne consent pas volontairement, notamment en recourant à la violence ou à la menace, à l'enlèvement, au mariage forcé, à l'adoption forcée ou à la vente de la victime, à la confiscation de documents et à la servitude pour dettes.

3. **Le recrutement abusif**, dans lequel la position de vulnérabilité du travailleur est exploitée, cette vulnérabilité pouvant être liée à une situation socio-économique difficile, à un statut migratoire irrégulier, à un manque d'éducation, à un manque d'information ou à des raisons économiques.
4. **Le recrutement discriminatoire**, dans lequel l'égalité des chances et de traitement en matière de recrutement est annulée ou compromise, notamment pour des motifs tels que la race, la couleur, le sexe, l'âge, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, l'origine ethnique, le handicap, l'état matrimonial ou familial, l'orientation sexuelle ou l'appartenance à une organisation de travailleurs.
5. **Le recrutement corrompu**, dans lequel le recruteur ou un tiers influençant le recrutement agit de manière malhonnête en échange d'argent ou d'un gain personnel, ces actes pouvant inclure l'offre, la promesse, le don, la demande ou l'acceptation de pots-de-vin, y compris des pots-de-vin versés par des travailleurs ou des pots-de-vin versés à des employeurs ou à des représentants du gouvernement.
6. Le **faux recrutement**, dans lequel l'agence privée pour l'emploi ou l'emploi annoncé n'existent pas, ou l'emploi existe mais ce qui est décrit comme le processus de recrutement par lequel le travailleur passe n'a rien à voir avec l'emploi.
7. Le recrutement **payant**, dans lequel les frais de recrutement et les coûts connexes sont supportés par le travailleur.

L'encadré 6 détaille divers types de recrutement déloyal, qui ont tous été signalés dans les différentes parties de la région de la SADC. Certaines pratiques courantes ayant un impact sur les travailleuses migrantes sont décrites ci-dessous (tirées principalement de Muchichwa 2022, OIT 2022c, OIM 2022a).

- ▶ **Ne pas payer des frais aux travailleurs** : Cette pratique est très répandue, surtout de la part d'agents informels et non enregistrés. Comme l'a fait remarquer une travailleuse domestique migrante en Afrique du Sud, "les agents de recherche d'emploi nous promettent du travail, prennent notre argent, puis nous bloquent sans que nous ayons obtenu le travail. Le vol [par les agents] est très répandu ici". (OIT 2022c, 95). Il a été signalé que des Zimbabwéens en Namibie conservaient une partie des salaires mensuels de leurs compatriotes migrants qu'ils plaçaient dans des emplois. Bien qu'il soit interdit de faire payer des frais aux travailleurs aux Seychelles, les PEA y répercutent encore sur les travailleurs eux-mêmes des coûts qui devraient être couverts par les employeurs, tels que les frais de permis de travail et les billets de retour.
- ▶ **Recrutement dans des conditions de travail illégales** : Les pratiques de recrutement abusives ciblent les travailleurs particulièrement vulnérables, tels que les migrants en situation irrégulière, peu qualifiés et les femmes.

des travailleurs, d'être exploités dans des emplois aux conditions illégales. En Afrique du Sud, par exemple, des employeurs individuels et des agents informels utilisent des groupes Facebook pour recruter des travailleuses à des postes de domestiques avec des salaires inférieurs au minimum et des horaires de travail bien au-delà de ce que prévoit le droit du travail.

- ▶ **Recrutement frauduleux et trompeur** : Ces pratiques sont répandues en Afrique du Sud, dans les secteurs à forte concentration de femmes migrantes, tels que le travail domestique et l'hôtellerie. Des "agents" frauduleux utilisent whats app ou les médias sociaux pour annoncer des postes qui n'existent pas, acceptent le paiement de frais de placement ou de candidature de la part des travailleurs intéressés, puis disparaissent. Au Botswana et en Tanzanie, les agences de recrutement exploitent également les travailleurs migrants en annonçant de faux postes ou en promettant des conditions de travail différentes de celles de l'emploi réel. À Maurice, des agents recrutent des travailleurs pour des postes dans l'industrie manufacturière, mais changent les termes du contrat à l'arrivée. (Mauritius Research Council 1999) Au Botswana et au Mozambique, les annonces de faux postes sur les médias sociaux sont utilisées pour piéger des femmes et des hommes dans des situations de traite des êtres humains.
- ▶ **Recrutement forcé** : La traite des êtres humains est très répandue dans la région, en particulier celle des femmes et des jeunes filles. Les femmes basotho se voient souvent promettre des emplois de domestiques en Afrique du Sud, puis sont forcées de se prostituer ou de se livrer au trafic de drogue à leur arrivée. Aux Seychelles et à Maurice, les employeurs conservent les passeports des travailleurs migrants pour les empêcher de changer d'emploi avant l'expiration de leur contrat, ce qui les rend plus vulnérables au travail forcé. Les frais de recrutement exorbitants et frauduleux peuvent également laisser les travailleurs des Seychelles avec des dettes importantes, ce qui limite leur capacité à quitter des positions abusives. Les travailleurs migrants aux Seychelles sont aussi parfois contraints de signer des contrats de recrutement ou d'emploi dans des langues qu'ils ne savent pas lire.
- ▶ **Recrutement discriminatoire** : Aux Seychelles, les femmes sont écartées des emplois dans certains secteurs (comme la construction) sur la seule base de leur sexe. En Afrique du Sud, les jeunes femmes à la recherche d'un travail domestique sont parfois victimes de discrimination fondée sur l'âge, car les employeurs font explicitement de la publicité pour des femmes plus âgées afin d'éviter les responsabilités liées aux congés de maternité.

La traite des femmes migrantes a lieu dans toute la région, à toutes les étapes du processus de migration, dans les pays d'origine, de transit et de destination.²⁵ L'Afrique du Sud est une destination clé pour la traite dans la région, avec l'Afrique du Sud, le Malawi et le Mozambique.

25 Pour en savoir plus sur la traite des êtres humains dans la région de la SADC, voir OIM 2022a.

ayant le plus grand nombre de victimes de la traite des personnes à l'intérieur de leurs frontières (26,5 %, 23,8 % et 5,8 % respectivement) (OIM 2022a).

Il existe de nombreux couloirs de trafic à l'intérieur, à l'entrée et à la sortie de la région de la SADC. Une zone du Malawi est devenue un refuge pour les trafiquants qui louent les services de migrants irréguliers pour le travail agricole, le travail domestique et le travail sexuel. Dans le secteur du travail domestique, des femmes originaires du Lesotho, du Malawi, du Mozambique, du Zimbabwe et de pays d'Asie du Sud sont acheminées vers l'Afrique du Sud, le Botswana et les Seychelles. Dans certains cas, elles sont forcées d'accepter des postes d'employées de maison où elles sont exploitées, tandis que dans d'autres cas, elles sont

On leur avait promis un emploi de domestique, mais ils ont été contraints de se prostituer ou de faire le commerce de la drogue. En RDC, des chefs d'entreprise étrangers et congolais piègent les travailleurs migrants en les forçant à travailler comme domestiques ou comme vendeurs pour des commerçants informels. Les autorités ont trouvé des agents frauduleux dans des pays aussi éloignés que le Bénin et le Gabon pour recruter des travailleurs en RDC. Les femmes recrutées dans les pays de la SADC pour travailler dans les États arabes, généralement comme employées de maison, sont souvent soumises à des restrictions de leur liberté de mouvement, à la rétention de leur passeport par l'employeur, à la servitude pour dettes et à des conditions de travail abusives (voir OIT 2022c). (Voir OIT 2022c)

Le recrutement d'enfants n'ayant pas atteint l'âge de travailler pose également problème, comme c'est le cas pour les jeunes filles du Burundi amenées à travailler en Tanzanie comme employées de maison. Le travail des enfants dans le secteur du travail domestique est très répandu et touche les filles nationales et/ou migrantes dans presque tous les pays de la région. (Voir OIT 2022c). Les femmes à la recherche d'un emploi sont particulièrement vulnérables aux abus physiques, sexuels et verbaux à tous les stades du processus, de la part des transporteurs, des recruteurs et des employeurs.

Les femmes zimbabwéennes, qui constituent la plus grande population de travailleurs émigrés de la région, sont les plus touchées par ces pratiques. Soumis à une forte pression pour réussir, les travailleurs migrants font souvent des rapports exagérés sur leurs conditions de vie à leurs amis et à leur famille sur les médias sociaux. Cela encourage d'autres personnes à suivre leurs itinéraires de migration, avec l'impression parfois erronée qu'un travail décent et des opportunités bien rémunérées sont facilement disponibles dans le pays de destination.

Il existe de nombreux couloirs de trafic à l'intérieur, à l'entrée et à la sortie de la région de la SADC. Une zone du Malawi est devenue un refuge pour les trafiquants qui louent les services de migrants clandestins pour des travaux agricoles, domestiques et sexuels.

3. Réglementation du recrutement et prévention de la traite des êtres humains

Les conventions de l'OIT relatives au recrutement ne sont pas largement ratifiées dans la région, seuls deux États membres ayant chacun ratifié la convention C181 sur les agences d'emploi privées et la convention C96 sur les agences d'emploi payantes. La convention C88 sur les services d'emploi a été ratifiée par cinq pays de la SADC. Toutefois, les principaux pays de destination, notamment l'Afrique du Sud, la Namibie, le Botswana et les Seychelles, n'ont ratifié aucune de ces conventions, et l'île Maurice n'a ratifié que la convention C88.

TABLEAU 11 : SADC Ratification des conventions de l'OIT sur le recrutement

PAYS	C181 (38)	C096 (42)	C88
	Agences d'emploi privées	Agences d'emploi payantes	Convention sur les services de l'emploi
Angola	-	Y	Y
Botswana	-	-	-
Comores	-	-	-
RDC	-	-	Y
Eswatini	-	Y	-
Lesotho	-	-	-
Madagascar	Y	-	Y
Malawi	-	-	-
Maurice	-	-	Y
Mozambique	-	-	Y
Namibie	-	-	-
Seychelles	-	-	-
Afrique du Sud	-	-	-
Tanzanie	-	-	-
Zambie	Y	-	-
Zimbabwe	-	-	-

Source : OIT : OIT n.d.

La plupart des pays de la région disposent d'une législation permettant d'enregistrer et de réglementer les EEP. Cependant, dans de nombreux cas, il existe des lacunes importantes dans la réglementation. Par exemple, le Botswana et l'île Maurice n'ont pas de législation pour empêcher les EEP de facturer des frais aux travailleurs. (Muchichwa 2022)

En outre, l'application des réglementations existantes tend à être faible. Cette situation est exacerbée par le recrutement sur Internet, que les institutions publiques n'ont souvent pas les systèmes ou la capacité de suivre.

En termes de législation anti-traite, l'OIM (2022a) note que "la plupart des pays membres n'en sont encore qu'aux premiers stades du développement d'une compréhension de la nature, de l'ampleur et de la portée du problème de la traite et du travail forcé, et de la mise en œuvre de mesures visant à lutter contre ces activités criminelles". Tous les pays de la SADC ont adopté des lois sur la traite des personnes et mis en place des mécanismes et des organes de coordination (à l'exception de Madagascar). Toutefois, la plupart des cadres juridiques et institutionnels sont récents et ne datent pas de plus de 2008. Par conséquent, les gouvernements n'ont qu'une expérience limitée de la mise en œuvre des mécanismes de réponse et de l'adoption d'une législation préventive. La plupart des progrès réalisés se sont concentrés sur la poursuite des trafiquants, les efforts déployés pour soutenir les survivants de la traite étant insuffisants. Les politiques de lutte contre la traite, la législation sur le recrutement et les plans d'action nationaux doivent être révisés afin de mieux tenir compte de la dimension de genre dans les questions de recrutement déloyal et de traite dans la région.

Prenant acte du grand nombre de travailleurs émigrés dans le pays, en particulier des femmes, la politique nationale de migration du Zimbabwe vise à mettre en place des réglementations, des accords bilatéraux, des canaux d'information et d'autres moyens pour protéger les émigrés zimbabwéens contre les pratiques de recrutement et les conditions de travail qui relèvent de l'exploitation. Elle souligne l'importance de la formation avant le départ et de la protection contre la propagande dans le recrutement. En 2016, avec le soutien de l'OIT, les principales parties prenantes du Zimbabwe et de l'Afrique du Sud ont élaboré un guide pratique à l'intention des travailleurs domestiques *migrants*, intitulé *Migrant domestic workers : Know your rights and obligations* (OIT 2016b). La politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre du Lesotho met également l'accent sur la protection des travailleurs en transit et dans le pays de destination.

4. Restrictions à l'emploi des femmes migrantes

Les pays de destination les plus populaires de la région de la SADC utilisent divers moyens pour empêcher les migrants, quel que soit leur sexe, de travailler dans certains secteurs. C'est particulièrement le cas pour les secteurs à forte demande de main-d'œuvre peu qualifiée, qui sont ciblés par le gouvernement pour l'emploi des locaux. Comme la majorité des travailleuses migrantes de la région sont peu qualifiées, ces restrictions ont un impact considérable sur leur capacité à obtenir un permis de travail et à entrer sur le marché de l'emploi. Des restrictions sont appliquées dans de nombreux pays de la région et sont principalement imposées par les politiques d'immigration.

Les politiques peuvent

1. Restreindre ou éliminer les possibilités de migration légale pour les travailleurs peu qualifiés, afin de préserver ces secteurs pour les nationaux. (Cette tendance est dominante en Afrique du Sud, au Botswana et en Namibie, trois principaux pays de destination, et est particulièrement pertinente pour les secteurs de l'agriculture et du travail domestique, qui sont d'importants points d'entrée sur le marché du travail pour les travailleuses migrantes de la région).
2. Limiter les permis de travail à des secteurs spécifiques. Il peut s'agir de listes de permis pour des compétences rares ou critiques (comme en Afrique du Sud et en Namibie) ou pour des secteurs spécifiques nécessitant de la main-d'œuvre immigrée (comme à Maurice et aux Seychelles).
3. Créer des conditions difficiles, voire impossibles, à remplir par les migrants (comme l'obligation pour les commerçants informels de Johannesburg d'obtenir un permis d'exploitation).
4. Interdire explicitement aux migrants de travailler dans certains secteurs (comme la politique d'indigénisation au Zimbabwe).

La loi de 2008 sur l'indigénisation et l'autonomisation économique (modifiée en 2018) a été conçue pour accroître la participation des Zimbabwéens à l'économie. Elle stipule que seuls les citoyens zimbabwéens peuvent ouvrir des entreprises dans douze secteurs économiques, dont l'agriculture primaire, le commerce de détail et de gros, certains secteurs du transport, les agences pour l'emploi, la coiffure, l'art et l'artisanat locaux, etc.²⁶ Auparavant, ces secteurs étaient réservés aux "autochtones locaux" ; en vertu de la loi modifiée, tout citoyen zimbabwéen remplit les conditions requises et les non-citoyens peuvent demander au ministre de faire une demande d'exception. Il est à noter que nombre de ces secteurs, tels que le commerce, la coiffure, l'art et l'artisanat, nécessitent peu de capitaux et pourraient normalement être ciblés par les migrants en tant que moyens de subsistance dans le secteur formel ou informel. Bien que la réglementation ne soit pas toujours appliquée, elle peut être invoquée en période de troubles politiques ou de sentiment anti-immigration.

Comme indiqué à la section V(B) du présent rapport, le projet de politique sud-africaine en matière de migration de main-d'œuvre propose de limiter le nombre de migrants pouvant être employés dans certains secteurs, ainsi que les secteurs dans lesquels les migrants peuvent créer des entreprises.

²⁶ La liste complète est la suivante : 1. Agriculture : production primaire de denrées alimentaires et de cultures de rapport. 2. Transports : bus de passagers, taxis et services de location de voitures. 3. Commerce de détail et de gros. 4. Salons de coiffure, salons de coiffure et salons de beauté. 5. Agences de placement. 6. Agences immobilières. 7. Services de voiturier. 8. Meunerie. 9. Boulangeries. 10. Classement et conditionnement du tabac. 11. Traitement du tabac. 12. Agences de publicité. 13. Traitement du lait. 14. Fourniture d'objets d'art et d'artisanat locaux, commercialisation et distribution.

ENCADRÉ 7 : Migration des travailleuses de la SADC vers les États arabes**MIGRATION DES TRAVAILLEUSES DE LA SADC VERS LES ÉTATS ARABES**

L'évolution récente des schémas de migration internationale pour le travail domestique, à la fois à l'intérieur des régions et entre elles, s'est traduite par une augmentation des migrations vers les États arabes en provenance d'Afrique, pour des emplois peu ou moyennement qualifiés dans la construction, l'industrie manufacturière, l'agriculture, la restauration, le commerce de détail, le travail domestique et la garde d'enfants. (OIT 2021a). On estime à 6,6 millions le nombre d'hommes et de femmes effectuant un travail domestique dans les États arabes, ce qui représente la part la plus importante du travail domestique dans l'emploi total au niveau mondial. La grande majorité d'entre eux sont des travailleurs migrants.

Bien que la plupart des migrants africains dans la région soient originaires d'Afrique du Nord, d'Afrique de l'Est et d'Afrique de l'Ouest, les Africains du Sud (principalement des femmes) effectuent également des travaux domestiques dans la région. Par exemple, il existe des couloirs de travailleurs de Madagascar et de Tanzanie vers des pays tels que le Liban, le Koweït, l'Arabie saoudite, Oman et les Émirats arabes unis. (OIT 2022c)

Si certains travailleurs peuvent bénéficier de cette opportunité économique, les rapports font état de graves abus et de l'exploitation de ces travailleurs, notamment des conditions de travail extrêmes et abusives, la sous-alimentation, l'absence d'intimité et de liberté de mouvement, et la rétention de paiements (voir OIT 2022c, 97-98). (Le recrutement peut être trompeur et les travailleurs sont embauchés sans savoir dans quelles conditions ils seront employés. Dans certains cas, il s'agit de travail forcé, lorsque les employeurs ont conservé les passeports des travailleurs et que ceux-ci ne peuvent pas partir.

En réponse aux abus, Madagascar et la Tanzanie ont mis en place des mesures visant à interdire la migration de la main-d'œuvre vers ces pays. En 2013, Madagascar a adopté une politique interdisant la migration de main-d'œuvre vers les pays "à haut risque" (y compris de nombreux États arabes) en empêchant la délivrance de visas de sortie dans de tels cas. Madagascar et la Tanzanie ont réagi aux abus commis à l'encontre des travailleurs émigrés en interdisant aux agences d'emploi privées de recruter des travailleurs dans la région et en mettant en œuvre des campagnes médiatiques et d'autres mesures visant à décourager les migrants potentiels. (OIT 2022a, OIT 2022c, 95-96)

Lorsque l'envie de migrer est forte, ces interdictions n'éliminent pas la migration vers les pays à haut risque. Au contraire, elles obligent les travailleurs migrants à voyager de manière informelle et sans papiers,

et souvent dangereuses. En 2014, un an après la mise en place de la politique malgache, une étude a suggéré qu'environ 200 travailleurs malgaches par an continuaient à voyager pour travailler dans ces pays de destination. Lorsqu'ils sont contraints d'émigrer en dehors des circuits habituels, les travailleurs émigrés ne sont pas enregistrés auprès des ambassades ou des agences officielles, qui pourraient éventuellement les aider lorsqu'ils sont maltraités ou bloqués dans le pays de destination. Ils ne sont pas non plus inclus dans les statistiques migratoires, sans lesquelles il est difficile pour les gouvernements et les partenaires sociaux de connaître l'ampleur du problème et d'apporter leur soutien.

Selon le rapport 2022(c) de l'OIT sur les travailleurs domestiques migrants dans la région de la SADC, des cas d'émigration de femmes vers les États arabes ont été relevés au Malawi, au Mozambique, en Zambie et au Zimbabwe. Souvent, ces émigrations ne se font pas par le biais de PEA formels, mais par le biais d'annonces sur les médias sociaux, contournant ainsi les canaux de recrutement réglementés. Bien que le nombre de migrants en provenance d'autres pays de la SADC soit actuellement faible (peu de données statistiques sont disponibles), il pourrait indiquer une tendance à un recrutement de plus en plus actif dans la région en provenance des États arabes.

Après des années d'abus à l'encontre de leurs travailleurs émigrés, des pays comme les Philippines ont mis en place des accords bilatéraux pour faire respecter les normes minimales de travail et les droits de l'homme pour leurs travailleurs migrants. Dans la région de la SADC, Madagascar est en train de négocier des accords bilatéraux avec l'Arabie saoudite, le Koweït et le Liban, afin d'améliorer les conditions de travail des femmes et des hommes malgaches qui émigrent dans ces pays. En 2013, le Malawi a signé deux accords de travail pour faciliter la migration des travailleurs malawites vers les Émirats arabes unis et vers une agence de recrutement des Émirats arabes unis qui place des travailleurs dans toute la région.

Les taux élevés de chômage et la faible croissance économique dans la région ont été des facteurs d'incitation à la migration, rendant les femmes migrantes de plus en plus vulnérables à l'exploitation par le recrutement dans les États arabes. Bien que des progrès aient été accomplis pour réformer le droit du travail et les systèmes de protection sociale des migrants dans la région, (OIT 2023c) les gouvernements, les syndicats et les partenaires de la société civile dans les pays d'origine doivent informer les travailleurs migrants potentiels sur le contexte des pays de destination et les rapports d'abus, ainsi que fournir des informations sur les canaux de signalement et les organisations de soutien en cas de mauvais traitements.

E. Migration irrégulière

1. Facteurs de la migration irrégulière des femmes

À ce jour, la migration irrégulière continue de dominer la plupart des flux migratoires de main-d'œuvre dans l'Union européenne.

Elle détermine les opportunités, les conditions de travail et la qualité de vie des travailleurs.

Les lois et politiques migratoires de la plupart des États membres de la SADC remontent à l'ère coloniale, sont largement "protectionnistes" et découragent la circulation transfrontalière des personnes. Cette situation place les lois et les politiques d'immigration en contradiction avec la réalité historique des migrations transfrontalières et encourage en fait les mouvements sans papiers. En poussant les migrations dans la clandestinité, il devient plus difficile d'atteindre l'objectif des lois et politiques migratoires : la régulation et la gestion des migrations transfrontalières pour s'assurer qu'elles ne désavantagent pas les citoyens de manière disproportionnée et qu'elles n'ont pas d'impact négatif sur le pays d'origine ou le pays de destination.

(Williams 2006, 6)

Les raisons des taux élevés de migration irrégulière dans la région sont évoquées tout au long de ce rapport, notamment

- ▶ Des politiques migratoires dépassées
- ▶ Taux de chômage élevé dans les pays d'accueil
- ▶ Possibilités limitées de migration de personnes peu qualifiées
- ▶ Des frontières longues et poreuses
- ▶ Communautés ethniques et linguistiques transfrontalières
- ▶ Politiques de gestion des migrations et de contrôle des frontières inadéquates

Les disparités entre les femmes et les hommes migrants africains se traduisent souvent par un accès moindre à l'éducation et aux ressources pour les filles et les femmes, ce qui les prive de la possibilité de devenir "hautement qualifiées" selon les définitions des États. Alors que des pays comme l'Afrique du Sud privilégient les canaux de migration pour les personnes hautement qualifiées et découragent la migration des personnes peu qualifiées, les femmes sont donc plus susceptibles que les hommes d'être privées de voies régulières pour la migration de la main-d'œuvre. (Vanyoro 2019)

Le Botswana, par exemple, met en œuvre des politiques de localisation depuis 2010, afin de réduire les taux de chômage et la pauvreté parmi les citoyens. Cela a entraîné une réduction importante des permis de travail délivrés et du nombre de non-citoyens et de résidents temporaires dans la population active. Toutefois, selon les données de l'UNDESA, le nombre de migrants internationaux dans le pays a en fait *augmenté* au cours de la dernière décennie. "Cela suggère que même si les

Les canaux de migration et l'emploi des travailleurs migrants dans le secteur formel ont diminué, tandis que le nombre de migrants dans le secteur informel et/ou en situation irrégulière a augmenté". (Crush et al., à paraître a) En outre, en 2021, seuls 25 % des détenteurs de permis de travail au Botswana étaient des femmes, alors que la population migrante du pays s'est toujours maintenue entre 40 et 42 % de femmes. Cela suggère que les femmes migrantes sont plus susceptibles d'être en situation irrégulière.

La migration irrégulière pose d'immenses problèmes aux travailleurs eux-mêmes, aux pays de destination et aux pays d'origine.

Conserver le droit de rester dans un pays - par le biais d'un statut légal permanent ou temporaire - est souvent la variable la plus importante qui détermine les options des femmes migrantes dans le pays de destination. Le statut [migratoire] régleme la main-d'œuvre et divise les travailleurs migrants entre ceux qui le conservent et ceux qui ne le conservent pas, ces derniers étant exposés à une précarité, une violence et une persécution accrues.

(OIT 2021b, 79)

La migration irrégulière limite les avantages de la migration en termes de développement économique pour le pays de destination. Les migrants qui ne sont pas régularisés ne sont pas statistiquement visibles, sont difficiles à inclure dans la prestation de services et la protection sociale, et sont facilement exploités par les employeurs. L'exploitation des travailleurs migrants en raison de leur statut irrégulier (par exemple dans le secteur du travail domestique) peut entraîner une baisse des conditions de travail pour tous les travailleurs, locaux et migrants, dans ce secteur. (Vanyoro 2019)

Le statut irrégulier conduit également à la déqualification et au "gaspillage des cerveaux", ce qui freine la productivité économique dans l'économie de destination, dans le pays d'origine (par le biais des envois de fonds et des activités des migrants de retour) et pour le travailleur migrant et sa famille qui sont contraints de vivre avec des salaires très bas, ce qui leur rend difficile l'accès à de meilleures opportunités ou le développement de leurs actifs.

Il convient également de noter que de nombreux migrants entrent dans les pays de destination par des voies régulières, mais tombent ensuite en situation irrégulière. Le visa de visiteur de la SADC est fréquemment utilisé par les migrants régionaux en Afrique du Sud, qui dépassent ensuite le nombre de jours autorisés et n'ont plus de statut légal dans le pays. (Vanyoro 2019) Dans les îles éloignées de Maurice et des Seychelles, l'application des contrôles aux frontières est bien gérée. Le statut irrégulier est généralement dû au fait que les employeurs ne renouvellent pas les permis de travail (même s'ils continuent d'employer des travailleurs) ou que les travailleurs restent plus longtemps que prévu avec leur visa de visiteur ou de touriste. (Crush et al. à paraître c)

2. Pistes de régularisation

Ce que je pense, c'est que le gouvernement du Malawi et le gouvernement sud-africain pourraient peut-être se mettre d'accord pour nous donner des permis de travail, parce que dans de nombreuses fermes et dans de nombreux endroits, si vous cherchez un emploi, on vous demande si vous avez un permis de travail. Mais si vous n'avez pas de permis de travail, vous ne pouvez pas obtenir cet emploi, alors que l'agriculteur a besoin de ce travailleur. Alors peut-être que s'ils acceptent de nous donner des permis de travail.

(Travailleuse malawite en Afrique du Sud, Fortuin 2021)

En tant que pays comptant le plus grand nombre de migrants irréguliers dans la région, la réponse de l'Afrique du Sud à ce problème peut avoir un impact important sur la migration dans toute la région. Le projet de NLMP (Sec 2.2.2) comprend la recommandation suivante :

La création de voies d'accès légales au marché du travail sud-africain pour les travailleurs peu qualifiés des pays voisins et des partenaires de la CDA, sur la base d'accords négociés, semble être le meilleur moyen d'endiguer les niveaux malsains de migrants irréguliers, susceptibles d'être exploités et maltraités. Ces accords devraient offrir stabilité et protection aux travailleurs migrants tout en faisant l'objet d'un suivi et d'ajustements réguliers aux niveaux transfrontalier, national, provincial et local, en consultation avec les pays d'origine.

Les recommandations politiques pour la régularisation des travailleurs peu qualifiés dans les secteurs précaires pourraient inclure les éléments suivants

- ▶ Réviser les accords bilatéraux obsolètes pour tenir compte de la dynamique migratoire actuelle
- ▶ Créer des voies d'accès au statut juridique à long terme pour les personnes titulaires d'un permis temporaire. (Vanyoro 2019)
- ▶ Développer des accords bilatéraux ou des permis sectoriels spécifiques aux secteurs à forte informalité et précarité, afin de permettre une migration régulière tout en garantissant la protection des travailleurs, comme c'est le cas pour le travail domestique à Madagascar et dans d'autres pays au niveau mondial.
- ▶ Créer des mécanismes de régularisation pour les enfants nés dans les pays de destination, afin d'éviter la précarité multigénérationnelle et de traiter ou de prévenir l'apatridie des descendants de migrants. (OSCE 2021)
- ▶ Explorer les voies de régularisation liées à l'éducation et à la formation professionnelle vers le développement de compétences rares dans les pays de destination. (OSCE 2021)
- ▶ Sensibiliser le public aux avantages de l'immigration pour l'économie et l'emploi, réduire la pression politique en faveur de l'adoption de politiques protectionnistes.

- ▶ Éviter les permis qui lient les travailleurs à un employeur ou à un secteur particulier, ce qui permet aux travailleurs de se retrouver en situation irrégulière lorsque les employeurs ne respectent pas leurs obligations légales ou que les possibilités d'emploi changent.

En outre, les pays d'origine peuvent également mettre en place des mesures visant à soutenir la migration régularisée de leurs travailleurs, telles que celles prévues dans les plans nationaux de gestion des migrations du Zimbabwe et du Lesotho, à savoir

Faciliter les prestations de protection sociale pour les travailleurs migrants dans les pays d'accueil afin de réduire la précarité des travailleurs migrants, réduisant ainsi la nécessité de travailler dans des situations irrégulières et informelles.

- ▶ Aide à la demande et à la transférabilité des prestations de protection sociale, afin de fournir des services d'aide à l'emploi.
les travailleurs bénéficient d'une plus grande stabilité économique.
- ▶ Facilitation de méthodes de paiement plus efficaces pour les envois de fonds des travailleurs migrants, et des programmes de réintégration pour les migrants de retour.
- ▶ Information avant le départ et protection contre la propagande lors du recrutement.



©Shaun Chitsiga / OIT

VII

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE TRAVAILLEUSES MIGRANTES

VII. Conditions de travail des travailleuses migrantes

A. Emploi atypique

Au cours des dernières décennies, la question de savoir qui est et qui n'est pas dans une relation de travail, et quels droits et protections découlent de ce statut, est devenue de plus en plus complexe. Les changements dans l'organisation du travail se traduisent par une diminution substantielle du travail à temps plein et permanent, en particulier pour les groupes vulnérables tels que les femmes, les travailleurs migrants et les travailleurs peu qualifiés. Au Zimbabwe, le travail occasionnel représente plus de 35 % de l'emploi salarié (OIT 2016c, 71). Si les femmes représentent moins de 40 % de l'emploi salarié total au Zimbabwe, elles constituent 57 % des employés à temps partiel. Ces tendances se reflètent dans de nombreux secteurs clés qui emploient des travailleuses migrantes dans la région de la SADC.

Alors que les femmes représentent moins de 40 % de l'emploi salarié total au Zimbabwe, elles constituent 57 % des employés à temps partiel.

L'OIT (2016c) classe ces relations en différents types d'"emplois atypiques". Il peut s'agir d'emplois temporaires, de travail à temps partiel ou sur appel, de relations de travail multipartites et d'emplois déguisés (ou d'emplois indépendants). (voir encadré 8 à la page suivante)

Les formes d'emploi atypiques ont souvent caractérisé certains secteurs du travail précaire et informel dans les pays en développement. Toutefois, la tendance mondiale est à l'augmentation de ces types d'emploi, même dans des secteurs auparavant dominés par l'emploi permanent à temps plein. Dans l'agriculture, les agriculteurs sud-africains recrutent davantage de main-d'œuvre saisonnière et à durée déterminée, et font appel à des courtiers en main-d'œuvre, afin d'éviter les engagements et les avantages exigés pour le personnel salarié. Les travailleuses agricoles et les migrants sont plus susceptibles d'être la cible de ces pratiques. (Fortuin 2021) Au Zimbabwe, une modification des structures agraires a entraîné une agriculture à plus petite échelle et à plus faible revenu, obligeant les travailleurs agricoles, y compris les hommes et les femmes migrants, à combiner un travail salarié flexible avec d'autres stratégies de subsistance. (Scoones et al, 2018)

ENCADRÉ 8 : Types d'emplois atypiques

EMPLOI TEMPORAIRE	RELATION DE TRAVAIL MULTIPARTITE
 <p>NON OUVERT FINI</p> <p>Contrats à durée déterminée, y compris les contrats liés à un projet ou à une tâche ; travail saisonnier ; travail occasionnel ; y compris le travail journalier.</p>	 <p>PAS DE RELATION DIRECTE ET SUBORDONNÉE AVEC L'UTILISATEUR FINAL</p> <p>Également connu sous le nom de "dispatch", "brokerage" et "location de main-d'œuvre". Travail intérimaire ; travail en sous-traitance.</p>
LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ET LE TRAVAIL SUR APPEL	EMPLOI DÉGUISÉ/TRAVAIL INDÉPENDANT DÉPENDANT
 <p>PAS À TEMPS PLEIN</p> <p>Heures de travail normales inférieures à l'équivalent temps plein ; emploi à temps partiel marginal ; travail sur appel, y compris les contrats zéro heure.</p>	 <p>NE FONT PAS PARTIE DE LA RELATION DE TRAVAIL</p> <p>Emploi déguisé, emploi indépendant, emploi indépendant fictif ou mal classé.</p>

Source : OIT 2016c, 2

Dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration en Afrique du Sud, les employeurs emploient également de plus en plus de travailleurs à temps partiel ou temporaires, ou les emploient par l'intermédiaire d'agences de travail temporaire (également connues sous le nom de courtiers en main-d'œuvre). Un rapport de 2017 a révélé que plus de 50 % des travailleurs du secteur étaient employés par des agences de travail temporaire. Ces travailleurs sont moins susceptibles de bénéficier d'avantages sociaux et d'une couverture de protection sociale. Les employeurs ciblent les travailleurs migrants pour des postes non permanents, en particulier ceux qui n'ont pas de papiers, parce qu'ils sont moins susceptibles de signaler des violations du droit du travail. (Vettori, 2017)

Dans le domaine du travail domestique, une tendance émergente et importante est la fourniture de services domestiques par l'intermédiaire de plateformes en ligne, où les employeurs peuvent embaucher pour des postes ponctuels, à court terme ou à long terme. Les travailleurs domestiques sur ces plateformes n'ont pas accès à une protection sociale contributive ou à une quelconque forme de congé payé. En outre, les travailleurs maltraités ont du mal à accéder à la justice, car ils n'ont pas de contrat de travail avec le propriétaire, et les plateformes en ligne se positionnent comme des agents plutôt que comme des employeurs (OIT 2022, 95-96).

Un rapport du Mauritius Research Council (1999, 13) note que même dans les usines transnationales, "le nouveau processus de production recherche une main-d'œuvre "flexible", déréglementée, qui peut être facilement gérée, déplacée ou éliminée en fonction des aléas de la conjoncture".

le marché mondial". La mondialisation accroît la pression sur les industries manufacturières pour qu'elles soient féroce­ment compétitives et qu'elles réduisent les coûts et les délais de production, ce qui entraîne une augmentation de l'externalisation des fournisseurs et de la sous-traitance de la main-d'œuvre. Cette situation pourrait devenir de plus en plus pertinente pour l'île Maurice et les Seychelles, qui dépendent de travailleurs faiblement rémunérés et peu qualifiés, dont beaucoup sont des femmes, pour l'industrie manufacturière.

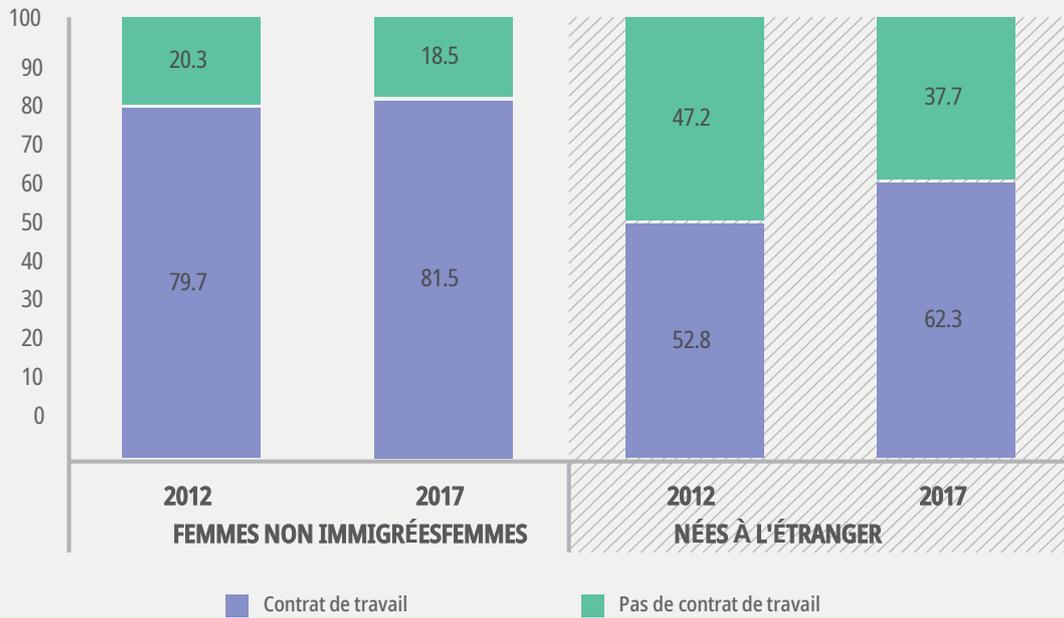
Dans de nombreux cas, la réglementation légale ne s'est pas totalement adaptée à ces formes croissantes de travail atypique, laissant les travailleurs soumis à des conditions de travail sans protection et d'exploitation. Si la réglementation du travail en Afrique du Sud prévoit une certaine protection contre l'exploitation des travailleurs à temps partiel ou temporaires, dans de nombreux cas, elle n'est pas appliquée. Un plaidoyer juridique supplémentaire est nécessaire pour garantir la couverture du droit du travail et l'inclusion dans les protections sociales des travailleurs employés par des agences de travail temporaire et des plateformes tierces. Au Zimbabwe, les syndicats ont également progressé dans la réglementation des droits du travail des employés à durée déterminée.

Participation au marché du travail et informalité

L'analyse des données de l'UNDESA dans la section IV(C) a révélé que dans la majorité de la région (à l'exception des Comores et de la RDC), les femmes migrantes ont des taux de participation au marché du travail inférieurs à ceux des hommes migrants. De manière significative, dans la plupart des pays, l'écart entre les femmes et les hommes migrants est plus important que l'écart entre les femmes et les hommes locaux, ce qui signifie que les femmes migrantes sont confrontées à un écart entre les sexes plus important que les femmes non migrantes. Toutefois, dans les comparaisons de la participation au marché du travail des travailleuses migrantes et non migrantes, les tendances varient d'un pays à l'autre et n'offrent pas de modèle cohérent dans les économies à faible revenu ou à revenu élevé.

En Afrique du Sud, les travailleuses migrantes sont plus susceptibles d'être employées que les femmes non migrantes, mais elles sont également plus susceptibles d'être sous-employées (travaillant moins de 35 heures par semaine) et deux fois plus susceptibles de travailler sans contrat, ce qui indique des modalités de travail informelles.

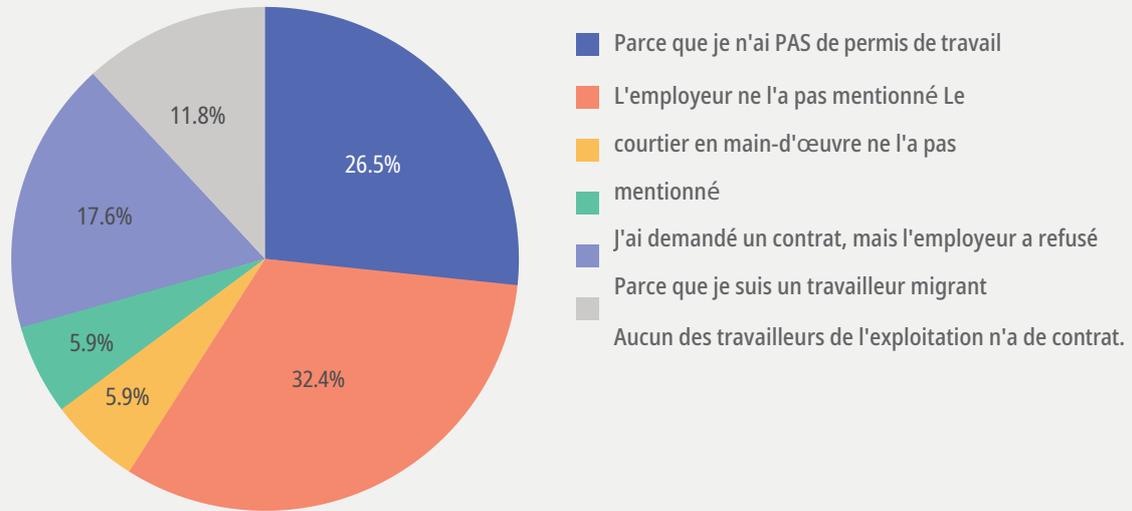
FIGURE 4 : Comparaison du statut contractuel des femmes migrantes et non migrantes en Afrique du Sud



Source : StatsSA 2020

Dans l'étude sur les travailleuses agricoles migrantes en Afrique du Sud, 31 % des personnes interrogées n'avaient pas de contrat signé. Les travailleurs ont cité diverses raisons à cela, notamment leur statut migratoire irrégulier, les violations flagrantes du droit du travail par l'employeur et les pratiques déloyales des courtiers en main-d'œuvre. Vettori (2018) note également que les travailleurs migrants du secteur de l'hôtellerie et de la restauration n'ont généralement pas de contrat (3).

FIGURE 5 : Raisons pour lesquelles aucun contrat n'a été délivré aux agricultrices migrantes

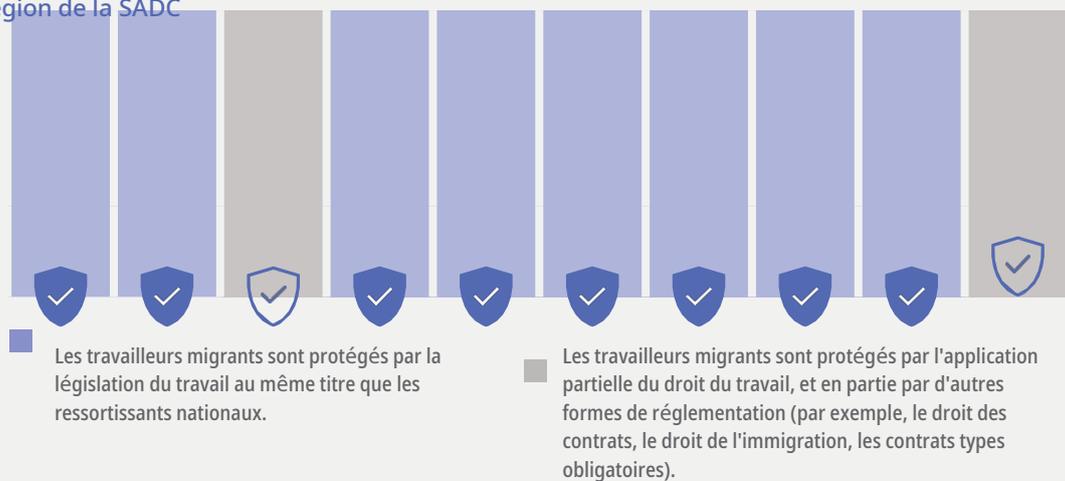


Source : Fortuin 2022, 37

B. Conditions de travail

Tous les pays de la région incluent les travailleurs migrants réguliers dans la couverture du droit du travail (OIT 2022c). La couverture ou l'exclusion des migrants en situation irrégulière n'est généralement pas explicite, mais ils sont souvent exclus dans la pratique.

FIGURE 6 : Couverture des travailleurs migrants par le droit du travail dans la région de la SADC



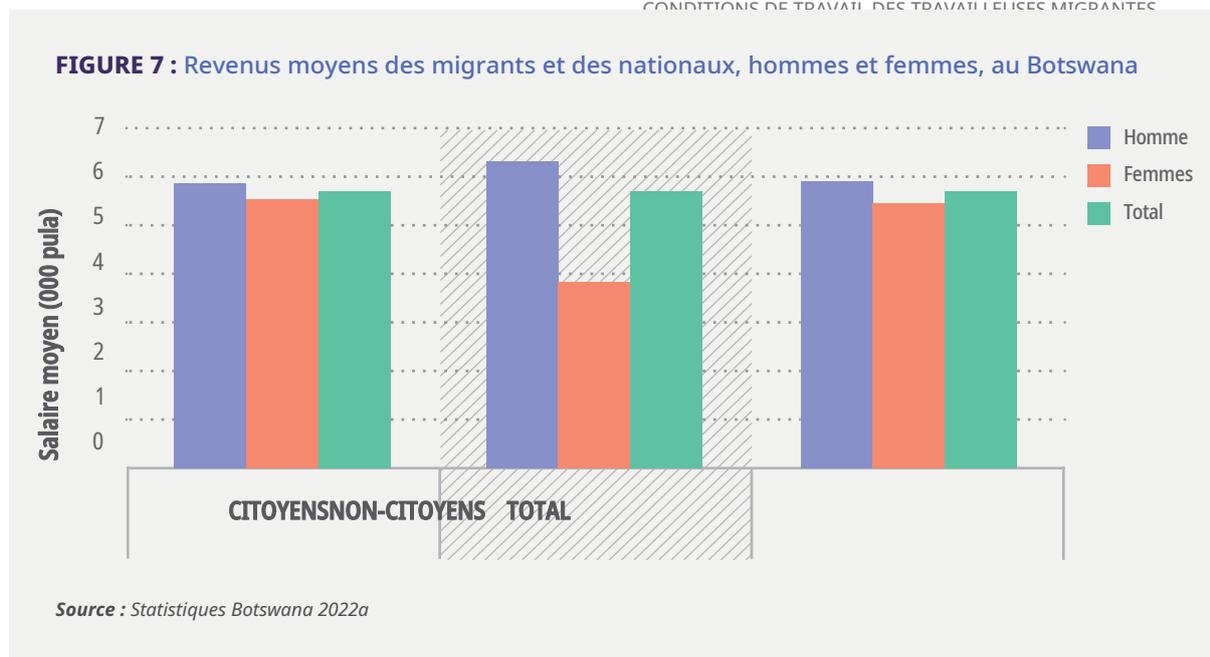
Source : OIT 2022c

Si les données statistiques disponibles sur les conditions de travail sont limitées, en particulier en dehors de l'Afrique du Sud, les rapports qualitatifs sur les conditions de travail des secteurs employant des femmes migrantes peu qualifiées font systématiquement état d'une série de déficits en matière de travail décent, notamment des salaires inférieurs au salaire minimum, des horaires de travail excessifs, des périodes de repos inadéquates, des licenciements injustes et sommaires, et l'absence de jours fériés payés, de congés annuels, de congés de maladie ou de congés familiaux.

Dans un rapport de l'OIT analysant les données salariales de 49 pays à travers le monde (Amo-Agyei 2020), on constate qu'en moyenne, les travailleurs migrants des pays à revenu élevé gagnent 12,6 % de moins que les femmes nationales et 20,9 % de moins que les hommes nationaux. Les travailleuses migrantes sont confrontées à une "double pénalité salariale", en tant que femmes et en tant que migrantes. "Parmi ces femmes, les aides-soignantes sont encore plus pénalisées, l'écart salarial entre les aides-soignantes nationales et les aides-soignantes migrantes étant de 26,4 %." (77)

La plupart des pays de la région ne disposent pas de données sur les salaires ventilées par sexe et par statut migratoire. Toutefois, les données disponibles pour le Botswana montrent que les femmes migrantes gagnent moins que les nationaux et les hommes, avec quelques variations selon les secteurs.

Les revenus mensuels moyens des femmes non citoyennes formellement employées au Botswana sont plus élevés que ceux des femmes nationales dans une série de secteurs, notamment l'industrie manufacturière, les services d'hébergement et de restauration, l'information et la communication, les activités professionnelles, scientifiques et techniques, et les activités de santé humaine et de travail social (Statistics Botswana 2022, 34). Dans l'ensemble, cependant, les femmes migrantes gagnent toujours moins en moyenne que les femmes nationales, et l'écart salarial entre les sexes pour les travailleurs migrants est nettement plus important pour les femmes migrantes que pour les femmes nationales. Ces écarts se creuseraient probablement si l'on incluait les données salariales des travailleuses migrantes employées de manière informelle.



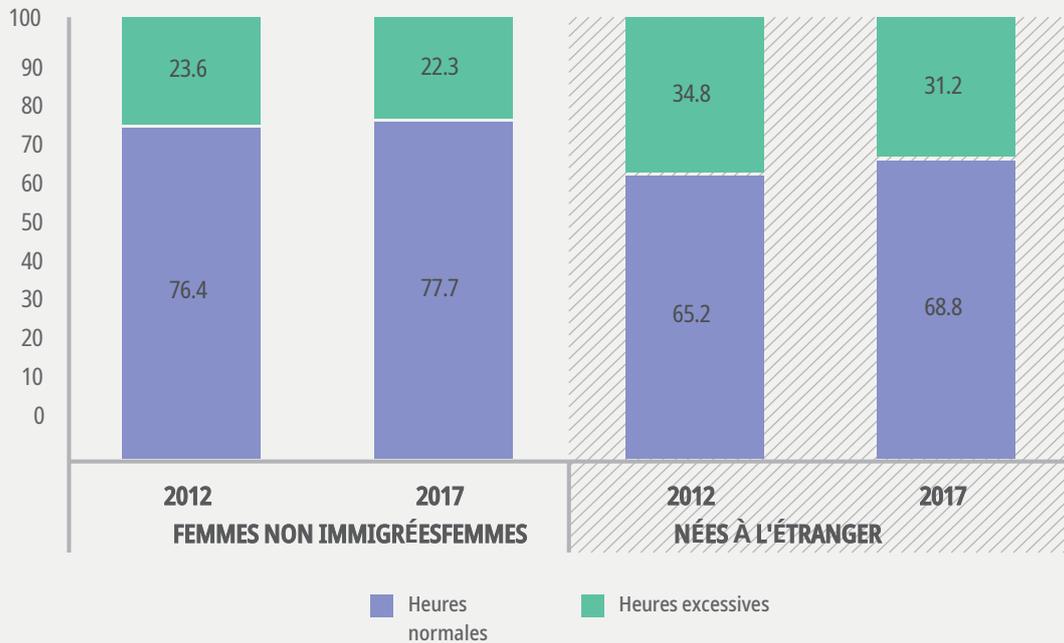
En 2021, lors de l'évaluation de la transposition par la Namibie de la convention C111 (Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession), le comité CEACR a invité le gouvernement à veiller à ce que "les compétences considérées comme "féminines" (telles que la dextérité manuelle, la prestation de soins, les professions de type service) ne soient pas sous-évaluées et que, par conséquent, le travail dans les secteurs à forte proportion de femmes ne soit pas sous-évalué par rapport aux secteurs dans lesquels les hommes sont majoritairement employés". (OIT 2022a)

Une collecte et une analyse plus détaillées des données nationales existantes sur les salaires, ventilées par sexe et par statut migratoire, fourniraient des informations précieuses sur la mesure dans laquelle les travailleurs migrants et les travailleuses dans les pays d'Europe centrale et orientale ont accès à l'éducation et à la formation.

Les femmes migrantes d'Afrique australe gagnent des salaires inférieurs à ceux de leurs homologues masculins et non migrants. Cependant, les secteurs employant des femmes migrantes, tels que le travail domestique et l'agriculture, sont réputés pour offrir des salaires inférieurs au salaire minimum national. L'étude de 2021 sur les travailleuses agricoles migrantes a révélé que plus de 30 % des personnes interrogées gagnaient moins que le salaire minimum (Fortuin 2021).

En ce qui concerne les heures de travail, les femmes migrantes en Afrique du Sud ont près de 10 % de chances de plus que les hommes d'avoir un emploi. que les femmes non immigrées à travailler un nombre d'heures excessif (plus de 45 heures par semaine).

FIGURE 8 : Comparaison des heures de travail des femmes migrantes et non migrantes en Afrique du Sud



Les droits aux congés sont un indicateur important du travail décent, et les données indiquent que les femmes migrantes bénéficient de moins de congés que leurs homologues masculins et non migrants. En Afrique du Sud, seules 48 % des travailleuses migrantes avaient droit à un congé de maternité, selon les données de 2017, alors que 60 % des femmes sud-africaines y avaient accès. (Le congé de maternité est inscrit comme un droit pour les travailleuses dans la Constitution et le droit du travail, de sorte que les taux élevés d'exclusion des femmes migrantes et non migrantes sont problématiques. Cela peut être dû en partie au travail indépendant ou à l'emploi atypique. Selon les données de 2021, la proportion d'hommes en Afrique du Sud ayant droit à un congé de paternité (89,0 %) était plus élevée que la proportion de femmes ayant droit à un congé de maternité (76,8 %). (StatsSA 2021)

Une travailleuse agricole migrante a exprimé sa frustration face au manque d'accès aux jours fériés payés

Les migrants sont moins bien payés que les travailleurs sud-africains. Nous ne recevons pas non plus d'argent pour les vacances, alors que les travailleurs sud-africains en reçoivent. Pendant les vacances, les agriculteurs disent que vous pouvez venir travailler. Ils ne nous versent alors qu'un salaire normal, alors que les travailleurs sud-africains, s'ils travaillent, sont payés le double.

(Fortuin 2021, 39)

La santé et la sécurité au travail constituent également une préoccupation majeure pour les travailleurs migrants du secteur agricole. Parmi les travailleuses agricoles migrantes étudiées (Fortuin 2021),

75% des femmes migrantes n'ont jamais reçu d'informations sur les pesticides ;

Cinquante pour cent des femmes interrogées ont déclaré qu'elles étaient obligées de retourner dans les vignobles entre une et quatre heures après l'épandage des pesticides, tandis que les 50 % restants y retournent 24 heures après l'épandage. (Les meilleures pratiques suggèrent jusqu'à 48 heures).

▶ 60 % des travailleuses migrantes n'ont pas accès à des installations sanitaires sur leur lieu de

travail Les personnes interrogées dans le cadre de la même étude ont fait part des expériences suivantes :

Aujourd'hui, ils vont pulvériser toute la ferme, et demain ils disent, allez dans cette ferme et nettoyez les raisins. J'y suis donc allé, j'ai commencé à éternuer et à éternuer, et mes yeux ont commencé à brûler, alors j'ai commencé à me gratter les yeux... alors j'ai su que c'était les produits chimiques. ... Quand je suis revenue du travail, mes yeux brûlaient encore.

J'ai travaillé pendant de nombreuses années dans cette ferme. Lorsqu'ils utilisent un tracteur pour pulvériser les vignes, ils nous disent d'aller travailler de ce côté - ils pulvérisent pendant que nous sommes occupés. Et maintenant, nous travaillons ici, et ils pulvérisent. J'ai des douleurs. Quand je vais à la clinique, ils disent que c'est l'asthme ; j'ai du mal à respirer.

Nous n'avons pas d'endroit pour nous laver [après avoir utilisé des pesticides]. Nous apportons notre propre eau à boire. Il n'y a pas d'eau pour se laver ou boire. Lorsque nous allons déjeuner, il n'y a pas d'endroit pour se laver les mains. Et nous mangeons notre nourriture sans pouvoir nous laver les mains.

Les secteurs où les employeurs fournissent un hébergement sur place, tels que le travail domestique, le travail agricole et, dans les îles de l'océan Indien, le travail en usine, soumettent également les travailleurs à de nombreuses violations des droits de l'homme, souvent choquantes (voir Tekie et al., 2021). (Voir Tekie, et al 2021) Celles-ci peuvent inclure

- ▶ Conditions de logement inadéquates
- ▶ Confiscation des documents de voyage et d'identité
- ▶ Accès restreint à la nourriture et à l'eau
- ▶ Restrictions de la liberté de circulation
- ▶ Restrictions de la capacité à socialiser avec la famille ou les amis
- ▶ Violations de la vie privée, telles que la lecture par l'employeur de communications personnelles ou la fouille de l'espace de vie sans autorisation
- ▶ Harcèlement physique ou sexuel, brimades et agressions

C. Accès à la justice et participation syndicale

Étant donné que les travailleurs migrants régularisés sont couverts par les lois du travail de la région, ils ont techniquement accès à des mécanismes de plainte et de signalement en cas de violation de ces lois.

Dans certains cas, ces systèmes fonctionnent en faveur des travailleurs. Par exemple, le Centre de conciliation, de médiation et d'arbitrage (CCMA) d'Afrique du Sud, qui traite la plupart des litiges en matière d'emploi, accepte officiellement les plaintes et entend les affaires même des migrants en situation irrégulière. Le projet de politique de migration de main-d'œuvre de l'Afrique du Sud souligne l'importance d'un soutien continu de la part des institutions du travail pour faire respecter les droits du travail de tous les travailleurs migrants. (Toutefois, la discrimination à l'égard des migrants existe, et certains fonctionnaires chargés d'une affaire décident parfois arbitrairement qu'elle ne peut être entendue en raison de l'absence de documents des travailleurs).

Dans de nombreux cas, les travailleurs migrants, hommes et femmes, ont moins de chances que les nationaux occupant les mêmes fonctions d'obtenir réparation en cas de violations du droit du travail. De nombreuses travailleuses migrantes ne signalent pas les violations du travail parce qu'elles ne connaissent pas leurs droits ou les voies de signalement appropriées, qu'elles craignent d'être licenciées ou expulsées si elles déposent une plainte, qu'elles n'ont pas de contrat de travail formel ou que les bureaux de signalement peuvent être éloignés, avec des procédures de réclamation difficiles à gérer. Les expériences des travailleurs migrants en Namibie, décrites ci-dessous, sont représentatives de celles de nombreux travailleurs migrants de la région.

Les travailleurs immigrés, et en particulier ceux qui travaillent sans permis de travail valide, sont manifestement victimes d'exploitation, de violence et/ou de harcèlement parce qu'ils ont peur d'être expulsés s'ils signalent un cas. Il n'existe pas non plus en Namibie d'organisations de la société civile travaillant spécifiquement avec les travailleurs migrants. Selon leur pays d'origine et les raisons de leur émigration, ils peuvent ou non avoir un réseau social dans le pays, mais dans de nombreux cas, ils s'en tiennent à l'emploi qu'ils occupent, quelles que soient les circonstances, parce qu'ils n'ont pas beaucoup d'options.

(den Adel-Sheehama, 2019)

Dans les zones rurales de Namibie, les plaintes pour violation du droit du travail peuvent être déposées auprès de l'autorité traditionnelle pour être résolues. Cela permet à ceux qui n'ont pas facilement accès aux institutions du travail (en raison d'obstacles géographiques ou administratifs) ainsi qu'à ceux qui ne sont pas éligibles pour une résolution par les autorités gouvernementales (comme les migrants en situation irrégulière) de signaler les violations du travail et de réclamer des réparations. Ce mécanisme serait utilisé fréquemment et avec succès par les travailleuses migrantes (ainsi que par les migrants et les ressortissants masculins) dans les fermes communales du nord de la Namibie.

Les mécanismes de signalement des violations des droits du travail comportent souvent des obstacles administratifs, et le soutien des syndicats et des associations de travailleurs est essentiel pour que les travailleurs vulnérables puissent demander réparation. Cependant, comme le note Vanyoro (2019), les travailleurs migrants et informels, tels que les travailleurs domestiques zimbabwéens en Afrique du Sud, ne font souvent pas partie de syndicats.

Les syndicats interrogés dans le cadre de cette étude constatent que les travailleurs domestiques résistent à la participation et à l'adhésion aux syndicats par crainte des représailles (de la part des employeurs) qui pourraient découler de leur participation à un syndicat. Si les travailleurs domestiques sont des migrants en situation irrégulière, cette crainte est exacerbée par leur statut de document irrégulier. De plus, les travailleurs domestiques migrants ne savent souvent pas s'ils peuvent légitimement adhérer à un syndicat si leur statut migratoire est précaire. (5)

Une étude de cas sur le secteur agricole dans la région de la SADC (OIT 2020a) fait écho à ce constat : les travailleurs agricoles migrants ont du mal à s'affilier à des syndicats par crainte d'être victimisés ou expulsés. En Eswatini, les employeurs classent les travailleurs agricoles migrants dans la catégorie des travailleurs occasionnels, malgré des situations d'emploi à long terme, et leur interdisent d'adhérer à un syndicat pour cette raison. (7)

Si les travailleuses migrantes hésitent ou résistent souvent à adhérer à un syndicat, dans certains cas, les syndicats eux-mêmes, ou d'autres types d'associations de travailleurs, ne recrutent pas activement de travailleurs migrants. Par exemple, selon Vettori 2018, les syndicats du secteur sud-africain de l'hôtellerie et de la restauration ne recrutent pas de travailleurs migrants parce qu'ils pensent que ces travailleurs ne seront pas en mesure de payer les cotisations, soit parce qu'ils sont payés en espèces, soit parce qu'ils n'ont pas les moyens de payer les cotisations. (Vettori 2018) Les tensions sociales entre les travailleurs locaux et les travailleurs migrants peuvent également conduire à l'exclusion active des migrants des organisations de travailleurs, comme dans le cas des forums de commerçants informels à Johannesburg.

En 2014, un engagement tripartite des syndicats du Zimbabwe, du Lesotho et de l'Afrique du Sud a abouti à la Déclaration trinationale de 2014. Cette déclaration engage les signataires à soutenir diverses stratégies visant à promouvoir les droits du travail et les droits de l'homme des travailleurs domestiques migrants.

Les associations de travailleurs et les réseaux de migrants constituent souvent une alternative aux syndicats pour les migrants de la région. Les associations de travailleurs basées sur l'adhésion sont enregistrées en tant qu'organisations à but non lucratif et offrent un soutien, une défense et une représentation en matière de droits du travail. Elles peuvent également proposer des programmes supplémentaires dans d'autres domaines des droits de l'homme et de l'aide sociale. Il existe plusieurs associations de travailleurs domestiques dans la région, conçues pour répondre aux défis spécifiques de la mobilisation dans le secteur domestique. (OIT 2022c)

En Afrique du Sud et au Botswana, des réseaux locaux de travailleurs migrants se développent autour d'un pays d'origine commun et sont organisés par le biais de groupes WhatsApp ou de médias sociaux. Souvent plus informels que les syndicats ou les ONG, ces réseaux sont fluides, n'ont pas de processus d'adhésion formel et peuvent atteindre un grand nombre de travailleurs. Ils offrent un large éventail de services, notamment la sensibilisation aux droits, des conseils sur l'accès aux services sociaux, un soutien moral, la solidarité et même la défense des droits.

D. Protection sociale

Les travailleuses migrantes se heurtent à des obstacles dans l'accès aux protections sociales, et ce à plusieurs titres : En tant que migrantes, elles n'ont souvent pas droit aux prestations ou sont incapables d'y accéder en raison d'obstacles administratifs. En tant que femmes, elles sont plus susceptibles d'assumer une part disproportionnée de la charge familiale, notamment en termes de temps et de coûts connexes, et de connaître des salaires inférieurs et des interruptions de travail plus fréquentes, ce qui accroît le risque de pauvreté et réduit la capacité à épargner de l'argent pour les urgences, les soins de santé et la retraite. Les nombreuses femmes migrantes qui occupent des emplois peu qualifiés se voient souvent refuser l'accès à la protection sociale par des employeurs qui ne respectent pas les règles ou par des contrats de travail atypiques qui échappent à la réglementation du travail. Enfin, les femmes migrantes qui sont des commerçantes informelles ou des travailleuses indépendantes sont dans la plupart des cas exclues des régimes de protection sociale en raison de l'absence de contrat de travail.

1. Protection sociale tenant compte de la dimension de genre

La protection sociale (également appelée sécurité sociale) est définie par l'OIT (2021) comme l'ensemble des mesures publiques qu'une société met à la disposition de ses membres pour les protéger contre la détresse économique et sociale causée par l'absence ou la réduction substantielle du revenu du travail, à la suite de diverses éventualités. Elles comprennent neuf catégories de prestations, à savoir les prestations pour enfants et familles, la protection de la maternité, l'aide aux chômeurs, les prestations en cas d'accident du travail, les prestations de maladie, la protection de la santé (soins médicaux, y compris les soins de maternité et les soins de longue durée), les prestations de vieillesse, les prestations d'invalidité ou d'incapacité et les prestations de survivants.

Les systèmes de protection sociale abordent ces domaines politiques par le biais d'une combinaison de régimes contributifs (tels que l'assurance chômage et l'indemnisation des travailleurs) et de prestations non contributives financées par l'impôt (telles que les subventions d'assistance sociale et les fonds d'aide aux populations vulnérables).

Le code de la SADC sur la sécurité sociale prévoit que les travailleurs migrants doivent pouvoir

- ▶ Participer aux régimes de sécurité sociale du pays de destination,

- ▶ Bénéficier du même niveau de couverture que les citoyens,
- ▶ continuer à bénéficier des prestations dans leur pays d'origine une fois qu'ils ont quitté la destination pays.

Le code de la SADC met particulièrement l'accent sur l'importance de l'équité et de la sensibilité au genre dans la conception et l'administration des régimes de sécurité sociale. Cinq pays de la région, dont l'Eswatini, le Lesotho, le Malawi, l'Afrique du Sud et le Zimbabwe, se sont engagés à piloter ces lignes directrices dans leurs systèmes de sécurité sociale.

L'article 13 du code met l'accent sur le genre, en appelant à :

1. L'égalité de couverture et d'accès à la sécurité sociale entre les hommes et les femmes.
2. Non-discrimination et alignement sur la déclaration de 1997 de la SADC sur le genre et le développement et sur le plan d'action de 1999 pour le genre dans la SADC.
3. Sensibilisation à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le système de sécurité sociale, y compris la prise en compte des besoins et de la situation spécifiques des femmes.
4. Des programmes d'action positive appropriés.
5. L'élimination de toutes les lois, coutumes et pratiques discriminatoires dans leurs systèmes de sécurité sociale respectifs.
6. Stratégies pour l'éradication de la pauvreté et l'autonomisation économique des femmes.
7. Adoption et promotion de politiques qui garantissent que les travailleurs, en particulier les femmes, sont en mesure de concilier leurs obligations professionnelles et familiales.

Tous les pays de la région offrent un congé de maternité et une forme d'allocation de maternité aux travailleuses, qu'il s'agisse d'un congé de maternité obligatoire payé par l'employeur ou d'allocations de maternité versées dans le cadre d'un régime de protection sociale contributif (OIT 2022). (OIT 2022) Toutefois, les travailleuses qui occupent des emplois atypiques, non permanents ou informels peuvent être exclues de l'éligibilité. En outre, les employeurs des secteurs où la surveillance est minimale, tels que le travail domestique et agricole, n'inscrivent souvent pas leurs employées aux régimes de protection sociale, et les employeurs peuvent menacer de licencier la travailleuse si elle tombe enceinte ou la licencier après coup.

Selon les données de 2021 en Afrique du Sud, un peu plus de la moitié (51,3 %) des employés masculins ont vu leur employeur contribuer à leur fonds de pension/retraite, contre 45,8 % des femmes. En outre, 20 % des travailleuses migrantes bénéficiaient d'une contribution de leur employeur à l'aide médicale, alors que c'était le cas de 30 % des femmes et des hommes sud-africains. Le congé de maternité est inscrit comme un droit pour les travailleuses dans la Constitution et le droit du travail, de sorte que les statistiques pour les femmes non migrantes et migrantes sont étonnamment basses.

Les femmes migrantes sont plus susceptibles que leurs homologues masculins d'être les principales pourvoyeuses de soins, et elles assument donc des responsabilités importantes en matière de soins de santé et d'éducation. L'accès universel aux soins de santé de base, ainsi qu'à l'école primaire et secondaire, est largement répandu dans la région et, dans la plupart des cas, concerne les travailleurs migrants en situation régulière. Toutefois, les migrants en situation irrégulière se voient souvent refuser purement et simplement l'accès aux soins de santé. Les travailleurs domestiques migrants au Botswana ont indiqué qu'ils devaient payer des frais élevés dans des cliniques privées pour accéder aux soins de santé de base pour cette raison. Malgré l'engagement de l'Afrique du Sud en faveur des soins de santé pour tous, les travailleurs migrants sont souvent confrontés à la discrimination, à des obstacles et à des frais exorbitants pour accéder aux soins. Une employée de maison malawienne en Afrique du Sud a raconté les histoires suivantes de ses collègues travailleuses migrantes :

"J'ai une amie qui est allée à l'hôpital d'Edenvale et qui a été bien traitée. Ils lui ont donné un rendez-vous pour revenir. Lorsqu'elle est revenue, ils lui ont dit qu'elle devait payer pour le traitement qu'elle avait reçu lors de la visite précédente. Ils lui ont demandé de payer 8 000 rands avant de pouvoir voir le médecin. N'ayant pas les moyens de payer, elle est partie et est rentrée chez elle. Elle n'a pas été soignée.

L'une de mes amies a également souffert de corona. Elle est allée voir Helen Joseph. Elle a payé 400 rands au départ et son mari a payé 600 rands supplémentaires. Elle a été admise pendant deux semaines, puis elle est sortie. Ils lui ont donné une date pour un contrôle. Lorsqu'elle est revenue, ils lui ont demandé de payer 12 000 rands pour la durée de son hospitalisation.

Le manque d'accès à l'éducation et aux soins de santé dans les pays de destination conduit souvent les enfants à vivre séparés de leurs parents. Dans une étude sur les migrants malawites à Johannesburg, aucune des personnes interrogées n'avait pu accéder à l'enseignement primaire gratuit. "L'exclusion du système d'éducation publique et le coût élevé de l'inscription dans les quelques écoles privées qui autorisent l'admission sans tenir compte des documents du permis de séjour expliquent en grande partie le grand nombre de personnes interrogées qui ont indiqué que leurs enfants allaient à l'école au Malawi." (Kapindu 2011) Les recherches menées dans le cadre de ce rapport ont révélé qu'à Maurice, le seul pays de la SADC à avoir ratifié les conventions 183 et 156 de l'OIT sur la protection de la maternité et les responsabilités familiales, les travailleuses migrantes (à l'exception des cols blancs expatriés) sont légalement expulsées si elles tombent enceintes.

Travailleurs migrants et protection sociale

La plupart des pays de la SADC offrent une certaine protection sociale aux non-citoyens. Toutefois, les modalités d'éligibilité varient au sein des pays en fonction du type de protection et de l'avantage particulier, ainsi que du statut migratoire du travailleur, de la durée de sa résidence et du type de permis. A titre d'exemple. Le Fonds d'assurance chômage (UIF) d'Afrique du Sud,

qui verse des indemnités aux travailleurs en cas de chômage, d'invalidité, de maternité, d'adoption et de décès, prévoit que les travailleurs migrants qui doivent quitter la République à la fin de leur emploi ne sont pas considérés comme des "cotisants". (Sec 3(1)(d)). Les travailleurs migrants titulaires d'un permis de travail temporaire n'ont donc pas accès à la couverture de l'UIF, bien que les résidents permanents, les demandeurs d'asile et les réfugiés, ainsi que les titulaires d'un ZEP ou d'un LEP, y aient accès. Selon les données de 2017 concernant l'Afrique du Sud, 20 % des travailleuses migrantes bénéficiaient d'une contribution de l'employeur à l'aide médicale, alors que c'était le cas de 30 % des femmes sud-africaines. (StatsSA 2020)

Les travailleurs sans statut régularisé ne sont généralement pas inclus dans les régimes de protection sociale. Le South African Compensation for Occupational Injury and Disease Fund (Fonds sud-africain d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles) constitue une exception : il ne prévoit aucune exclusion fondée sur la nationalité ou le statut migratoire, ce qui lui permet de couvrir tous les travailleurs migrants, y compris ceux en situation irrégulière.

Les pays d'origine de la région prennent de plus en plus de mesures pour protéger leurs propres citoyens dans les pays de destination et à leur retour. Comme pour le Zimbabwe, le NLMP du Lesotho met fortement l'accent sur la protection de ses propres travailleurs émigrés qui sont confrontés à l'exploitation et à l'exclusion dans les pays de destination. À cette fin, le NLMP vise à professionnaliser, à renforcer et à étendre une série de services de protection sociale offerts aux travailleurs migrants basothos et à leurs familles tout au long du cycle de migration, en particulier à ceux qui sont en situation irrégulière et qui ne peuvent pas cotiser à des régimes étrangers. Il propose la mise en place d'une unité de protection sociale dédiée à l'assistance aux travailleurs migrants basothos.

coordonner l'extension unilatérale de la sécurité sociale,

- ▶ promouvoir la protection des travailleurs à l'étranger par le biais d'une couverture médicale obligatoire et d'une aide à l'accès aux services de santé publique existants,

professionnaliser et développer le personnel chargé de l'assistance en matière de prestations non réclamées□

le rapatriement des droits à pension,

- ▶ résoudre les demandes d'indemnisation avec pour objectif principal d'épuiser toutes les demandes en suspens sur une période de 12 mois. (Crush et al., à paraître e)

L'encadré 9 montre comment les litiges stratégiques de la société civile et des syndicats en Afrique du Sud ont permis de renforcer les droits des travailleurs migrants et domestiques en matière de protection sociale et de droits du travail.

ENCADRÉ 9 : Extension des droits des travailleurs migrants en vertu de la constitution sud-africaine

La Constitution sud-africaine (Ch. 14(233)) souligne son engagement à l'égard des conventions internationales, en disposant que "lorsqu'il interprète une législation, tout tribunal doit préférer toute interprétation raisonnable de la législation qui est compatible avec le droit international à toute autre interprétation qui n'est pas compatible avec le droit international".

Cet engagement est visible dans les arrêts de la Cour constitutionnelle. La société civile sud-africaine a souvent recours à des litiges stratégiques pour repousser les limites du paradigme national fondé sur les droits de l'homme. Le terme "tout le monde" a eu d'importantes implications juridiques pour les travailleuses migrantes et d'autres populations vulnérables. Dans une affaire portée devant la Cour constitutionnelle en 2004, la définition de "tout le monde" a été mise à l'épreuve dans le contexte de l'accès aux protections sociales pour les non-citoyens. La Cour a déterminé que "la référence constitutionnelle à "tous" implique que tous ceux qui sont dans le besoin doivent avoir accès au système de protection sociale mis en place par l'État. Lorsque certaines personnes dans le besoin sont exclues, tout le monde n'a pas accès à ce système". Cette affaire a abouti à l'inclusion des non-citoyens ayant une résidence permanente dans le système de subventions sociales du pays.

L'engagement constitutionnel en faveur de la protection sociale pour tous a également servi de base à l'affaire historique de 2019, *Mahlangu and Another v Minister of Labour and Others (CCT306/19)*, qui a annulé l'exclusion des travailleurs domestiques de la couverture de la loi sur l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles (Compensation for Occupational Injuries and Diseases Act).

La définition large de "tout le monde" et l'engagement constitutionnel en faveur de pratiques de travail équitables ont également permis d'appliquer des protections du travail aux migrants en situation irrégulière en Afrique du Sud, comme dans l'affaire *Discovery Health v CCMA & Others (2008)*, qui a affirmé que l'absence de permis de travail valide n'invalide pas le contrat de travail, reconnaissant ainsi que les ressortissants étrangers non autorisés sont considérés comme des employés. (Vettori 2017)

Les défenseurs des travailleurs soutiennent que cette approche libérale de l'inclusion des droits devrait maintenant être appliquée aux droits du travail et aux protections sociales des travailleurs non permanents et occasionnels.

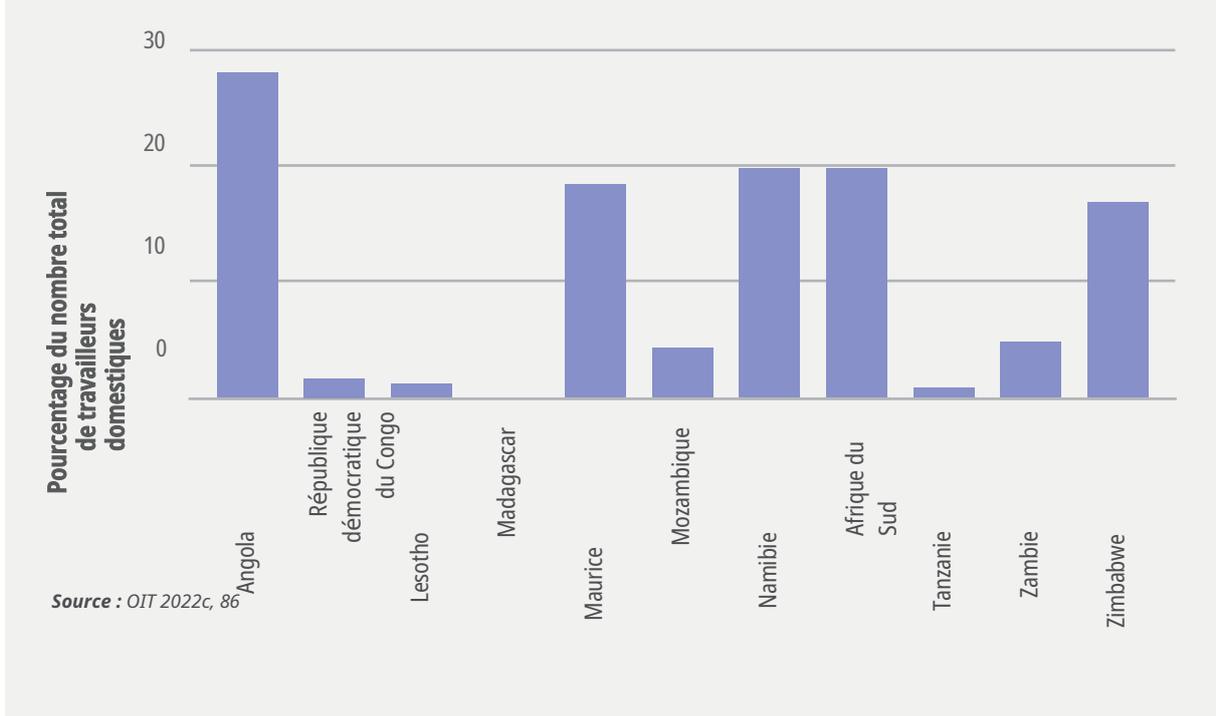
La protection sociale dans l'emploi informel et précaire

Même lorsqu'ils sont légalement inclus dans la couverture de la protection sociale, les travailleurs migrants, y compris les femmes, sont souvent exclus dans la pratique. Comme pour les dispositions relatives aux conditions de travail équitables, les secteurs qui comptent un grand nombre de femmes migrantes, tels que le travail agricole et le travail domestique, sont souvent peu surveillés par le ministère du travail, et les employeurs n'enregistrent donc pas les travailleurs pour l'assurance-chômage. Dans le cas des travailleurs migrants dans l'agriculture de la région, l'OIT (2020a) explique que

En ce qui concerne d'autres prestations telles que l'épargne retraite, les employeurs peuvent contester ou ignorer le droit des travailleurs agricoles migrants à cotiser à un régime d'épargne ou de retraite en alléguant qu'ils n'ont pas droit aux prestations de sécurité sociale en raison de leur statut de travailleurs saisonniers. ... En outre, certains travailleurs migrants sont analphabètes et rencontrent des difficultés supplémentaires pour accéder à l'information et suivre les procédures administratives telles que la demande et l'enregistrement. Cela les maintient dans une situation irrégulière, avec le risque d'être davantage exploités. (9)

Dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, ainsi que dans l'agriculture, les employeurs ont recours à une main-d'œuvre non permanente et occasionnelle pour éviter la charge administrative que représente l'enregistrement auprès de l'UIF et du COIDA. Les commerçants informels, du fait qu'ils n'ont pas de contrat de travail, sont exclus des régimes de protection sociale contributifs.

La figure 8 ci-dessous présente des estimations du pourcentage de travailleurs domestiques (quel que soit leur statut migratoire) couverts par au moins quelques régimes de protection sociale dans les pays éligibles. Il convient de noter que la moitié des pays représentés ont moins de 5% de travailleurs domestiques enregistrés dans un ou plusieurs régimes de protection sociale, et que tous ont moins de 30%. (OIT 2022c) Si c'est le cas pour les travailleurs domestiques en général, on peut supposer que ces taux sont nettement plus élevés pour les travailleurs domestiques migrants.

FIGURE 9 : Pourcentage de travailleurs domestiques inscrits à des régimes de protection sociale

2. Transférabilité des prestations de protection sociale

La transférabilité des protections sociales est la possibilité pour les travailleurs de continuer à recevoir des prestations sociales.

Les personnes qui retournent dans leur pays d'origine (ou dans un autre pays) ont droit à des prestations de sécurité sociale.

Les dispositions relatives à la transférabilité figurent en bonne place dans les lignes directrices internationales et de la SADC sur la protection sociale et sont incluses dans les politiques nationales de migration de la main-d'œuvre récemment élaborées, ainsi que dans certains accords bilatéraux. Dans la plupart des cas, ces dispositions n'ont pas encore été mises en pratique. Cependant, il existe quelques cas actifs de transferts de paiements de protection sociale dans la région. Il s'agit notamment de

- ▶ L'Autorité nationale de sécurité sociale du Zimbabwe a conclu un accord avec l'ambassade du Malawi qui facilite le versement des pensions sur des comptes bancaires malawiens, pour les Malawiens qui travaillaient auparavant au Zimbabwe. (OIT 2020a).²⁷
- ▶ Les travailleurs migrants d'Eswatini, du Malawi, du Mozambique et du Zimbabwe qui ont travaillé dans les pays suivants Afrique du Sud reçoivent des paiements directs sur leurs comptes bancaires. Portabilité des prestations

²⁷ En décembre 2021, le gouvernement zimbabwéen envisageait un accord similaire avec l'Afrique du Sud. (Actuellement, les migrants zimbabwéens qui rentrent chez eux depuis l'Afrique du Sud continuent de recevoir des paiements sur des comptes sud-africains, puis prennent des dispositions privées pour faire transférer l'argent. Compte tenu de l'instabilité monétaire et de l'hyperinflation au Zimbabwe, cette méthode pourrait rester la préférée.

ne se limite pas aux prestations en espèces, mais inclut des prestations en nature, sous la forme de la fourniture de prothèses et d'appareils d'assistance, de l'adaptation des logements des retraités en fauteuil roulant, de leurs toilettes et des voies d'accès à ces dernières. Les avantages en nature ont également pris la forme de la construction de maisons pour ces retraités. (OIT 2020a)

- ▶ Au Lesotho, le service d'indemnisation des travailleurs du ministère du Travail et de l'Emploi facilite le versement des pensions des anciens travailleurs de l'industrie métallurgique en Afrique du Sud, bien qu'il n'ait pas d'accord formel avec les fonds de l'industrie métallurgique sud-africaine. (OIT 2020a)
- ▶ Le Malawi a conclu un accord de sécurité sociale avec la Zambie sur la transférabilité des droits à la sécurité sociale, ainsi que des accords avec le Zimbabwe et l'Afrique du Sud concernant la transférabilité des pensions. La transférabilité des paiements de pension pour les Malawiens qui sont revenus de leur travail de migrant en Zambie a lieu depuis le début des années 1900. (OIM 2022).

Il s'agit toutefois d'exemples uniques, qui ne reflètent pas les expériences de la plupart des travailleurs migrants. Ils sont souvent spécifiques, dans la réglementation ou dans la pratique, à des secteurs où le taux d'emploi des femmes migrantes est faible, comme l'exploitation minière ou la métallurgie. Les défis particuliers à surmonter pour apporter la sécurité sociale et la transférabilité des prestations aux travailleurs agricoles et aux autres travailleurs peu qualifiés comprennent le manque d'identification et de documentation, les faibles niveaux d'éducation et de sensibilisation, la faible application des droits des travailleurs dans le secteur agricole, et la faible application des cotisations à la sécurité sociale. (OIT 2020b)

3. Voies informelles de protection sociale

N'ayant qu'un accès limité ou inexistant à la sécurité sociale gouvernementale, les communautés de migrants s'en remettent souvent à des moyens non gouvernementaux et informels de protection sociale. Cette situation est particulièrement fréquente chez les femmes migrantes. Une étude sur les migrants malawites à Johannesburg a révélé que, lorsqu'ils sont confrontés au chômage ou à des périodes difficiles, les Malawiens s'appuient sur (a) des réseaux communautaires (amis) et (b) des réseaux familiaux (parents) pour obtenir un soutien temporaire. (Kapindu, 2011)

Les Stokvel (clubs d'épargne) et les sociétés funéraires, auxquelles les membres versent une cotisation mensuelle et reçoivent des prestations selon un calendrier convenu ou dans des situations d'urgence, sont largement utilisés par les femmes locales et migrantes de la région comme filet de sécurité, étant donné le manque d'accès aux polices d'assurance formelles, et parfois aussi aux politiques d'assistance du gouvernement. Une étude sur les femmes migrantes à Gauteng, en Afrique du Sud, a noté que cela est d'autant plus important que leur statut irrégulier leur interdit d'accéder à l'aide gouvernementale ou aux services bancaires privés. (Raniga et al, 2022)



©Shaun Chitsiga / OIT

VIII

CONCLUSION



VIII. Conclusion

La migration de la main-d'œuvre est un processus complexe et fluide qui s'entrecroise avec les structures de gouvernance, les identités et les communautés transnationales, ainsi que les normes et les pratiques socioculturelles - qui sont toutes fortement liées au genre. Ainsi, les femmes se retrouvent à devoir naviguer non seulement dans des frontières et des espaces physiques, mais aussi dans des pratiques frontalières discursives, juridiques et sociales, qui contraignent et structurent leur mobilité et leurs relations de travail. (OIT 2021b, 79)

Les résultats de cette étude fournissent un cadre initial pour explorer la nature multidimensionnelle de la migration de travail des femmes dans la région de la SADC. Presque tous les aspects de la migration de travail des femmes - de l'accès à l'éducation et au développement des compétences, au statut migratoire, aux opportunités d'emploi et aux types de contrats de travail, aux salaires et aux conditions de travail - sont pris en compte dans l'analyse de la migration.

Les migrations des femmes sont souvent influencées par des préjugés sexistes dans les politiques, les institutions et la société. Afin d'exploiter les contributions économiques et le potentiel social de la migration des femmes, les cadres de collecte et d'analyse des données, l'élaboration des politiques régionales et nationales et la réglementation du marché du travail doivent être revus et corrigés pour tenir compte des préjugés sexistes. Les recommandations ci-dessous indiquent la voie à suivre, ainsi que les domaines dans lesquels des recherches supplémentaires sont nécessaires.

Presque tous les aspects de la migration professionnelle des femmes sont influencés par des préjugés sexistes - dans les politiques, les institutions et la société.

A. Recommandations

1. Collecte et analyse des données

1. Il convient de poursuivre les efforts pour assurer la continuité de la collecte de données sur les migrations par le biais de modules réguliers d'enquête sur les forces de travail ou d'enquêtes spécifiques sur les migrations, y compris des procédures d'échantillonnage spéciales ciblant les migrants, afin que la période de dix ans entre les cycles de recensement n'entraîne pas de nouvelles lacunes dans les données.
2. Une mesure plus cohérente des migrations dans la région, à la fois par statut de citoyenneté et par lieu de naissance, faciliterait la comparaison entre les pays.
3. Les données nationales sur la main-d'œuvre devraient être collectées avec des échantillons de migrants de taille suffisante pour permettre une ventilation par sexe et par statut migratoire, y compris des informations sur les niveaux d'emploi, les niveaux d'éducation, les professions et les besoins en matière de conditions de travail.

4. Au niveau de la SADC, les efforts en cours pour améliorer la gestion collective des migrations devraient inclure un plaidoyer en faveur d'un module simple et normalisé au niveau régional de questions sur la migration dans les enquêtes sur les forces de travail (et les enquêtes polyvalentes équivalentes) dans toute la région. Ce module devrait inclure des moyens de mesurer le travail informel, en particulier dans les secteurs comptant de nombreuses femmes migrantes, tels que le travail domestique, l'agriculture et le commerce.
5. L'OIT devrait approfondir un programme de formation destiné aux fonctionnaires des services nationaux de statistique responsables des statistiques démographiques (qui incluent traditionnellement les migrations) et des statistiques du travail sur les spécificités de la conception des échantillons et des questions appropriées pour mesurer le travail des migrants, et veiller à ce que cette formation tienne compte des expériences de la migration et du travail en fonction du sexe.

2. Politique régionale et nationale en matière de migration

1. Les gouvernements devraient ratifier, intégrer et appliquer les conventions internationales du travail pertinentes et les protocoles de la SADC qui promeuvent la protection des travailleurs migrants et l'égalité des sexes sur le lieu de travail.
2. Les gouvernements devraient élaborer des stratégies nationales de migration de main-d'œuvre tenant compte de la dimension de genre afin de garantir une coordination stratégique entre les politiques d'immigration et de travail, et de prévenir l'exploitation des travailleurs migrants. Ces stratégies devraient être élaborées et mises en œuvre en étroite collaboration avec les partenaires sociaux.
3. Les accords bilatéraux de travail et les protocoles d'accord existants et futurs devraient accorder une attention particulière aux questions de genre, notamment à l'égalité des chances, à l'accès aux soins de santé, à la protection de la maternité et à la protection contre la violence et le harcèlement.
4. Les négociations bilatérales sur le travail devraient aborder spécifiquement les normes du travail dans les secteurs comptant un grand nombre de travailleuses migrantes et des niveaux élevés d'exploitation, tels que le travail domestique et l'agriculture.
5. Les pays de destination devraient explorer les possibilités de régularisation des migrants en situation irrégulière, ainsi que les voies formelles de migration des travailleurs peu qualifiés. Les pays d'origine devraient également se montrer proactifs dans l'élaboration de politiques et de systèmes de protection sociale afin d'offrir une plus grande stabilité à leurs travailleurs et de les protéger contre l'exploitation.

3. Accès au marché du travail et conditions de travail

1. La réglementation des agences d'emploi privées et des intermédiaires tiers devrait être renforcée et appliquée, y compris les initiatives nationales de sensibilisation visant à prévenir la traite des êtres humains et d'autres pratiques de recrutement abusives et frauduleuses.
2. Des services de pré-départ tenant compte de la dimension de genre devraient être fournis aux femmes migrantes dans le cadre d'un emploi formel ou informel. Cela inclut des sessions d'information et des formations avant le départ qui préparent les femmes qui migrent à l'intérieur et à l'extérieur de la région de la SADC, en particulier vers les pays à haut risque.
3. Les programmes nationaux de développement et de reconnaissance des compétences, y compris la reconnaissance de l'apprentissage antérieur, devraient être renforcés, alignés sur le cadre de qualifications de la SADC et rendus plus accessibles aux travailleuses migrantes, afin de réduire la déqualification et d'améliorer les avantages de la migration des femmes en termes de développement.
4. Des efforts particuliers devraient être déployés pour garantir la couverture et l'application du droit du travail dans les secteurs où l'exploitation des travailleurs migrants et des femmes est élevée, tels que l'agriculture, le travail domestique et l'hôtellerie.
5. Les réglementations nationales du travail devraient être modifiées pour protéger et faire respecter les droits fondamentaux du travail et l'accès aux prestations et à la protection sociale des travailleurs qui occupent des emplois atypiques, y compris le travail temporaire et à temps partiel, ainsi que des travailleurs employés par des services d'emploi temporaire.
6. Les droits et protections en matière de maternité devraient être appliqués à toutes les femmes et à tous les travailleurs migrants, et leur emploi ne devrait pas être compromis par une grossesse ou des responsabilités familiales.
7. Les travailleurs migrants devraient pouvoir bénéficier des régimes nationaux de protection sociale et les accords régionaux et bilatéraux devraient faciliter la transférabilité des prestations entre les pays de la région.
8. Les institutions du travail devraient faire respecter les droits des migrants sur le lieu de travail, quel que soit leur statut migratoire.
9. Des efforts concertés devraient être déployés pour intégrer les travailleurs migrants dans les syndicats et les organisations de travailleurs, et pour garantir une représentation équitable des femmes dans les structures d'adhésion et de direction.

B. Domaines de recherche future

Les domaines à prendre en considération pour des recherches supplémentaires permettant de comprendre la situation des travailleuses migrantes dans la région de la SADC sont les suivants :

1. Recherche normalisée au niveau national sur les travailleuses migrantes, y compris le statut et les défis de la migration, les secteurs d'emploi, les conditions de travail comparatives, l'accès aux services sociaux et l'accès à la protection sociale ;
2. Examen des accords bilatéraux sur le travail et des politiques nationales en matière de migration de main-d'œuvre dans la région de la SADC afin de déterminer si et comment ils prennent en compte les considérations de genre, et comment ils pourraient être modifiés pour mieux soutenir les travailleuses migrantes ;
3. Examen des mécanismes et des programmes de régularisation des travailleurs migrants, afin de déterminer leur applicabilité dans la région de la SADC.
4. Une étude formelle de la population des descendants apatrides de travailleurs migrants au Zimbabwe afin d'évaluer leur situation et de promouvoir les voies d'accès à la citoyenneté, et de comprendre dans quelle mesure les enfants et descendants de migrants dans d'autres pays de la SADC sont victimes d'apatridie.
5. Traduction des rapports de recherche et des politiques relatives à la migration des femmes pour faciliter l'intégration des femmes dans la société.
l'apprentissage et l'intégration des efforts entre les pays de la région ;²⁸
6. Recherche sur les expériences du marché du travail des travailleurs nationaux de la santé et des soins de la SADC au Royaume-Uni et dans d'autres pays en dehors de la région, ainsi que sur l'impact sur les économies et les services publics dans les pays d'origine ; et
7. Évaluation des tendances régionales en matière de recrutement et de migration des travailleurs domestiques de la région SADC vers les États arabes, et implications politiques pertinentes.

²⁸ Un certain nombre de pays de la SADC (tels que l'Angola, la RDC et le Mozambique) comptent un nombre statistiquement élevé de femmes migrantes, mais peu d'informations sont disponibles en anglais sur le contexte de l'activité économique, le marché du travail et les expériences migratoires de ces femmes.

RÉFÉRENCES

- Nouvelles d'Afrique. 2023. "Zimbabwe to Criminalise Foreign Recruitment of Health Workers", 6 avril. <https://www.africanews.com/2023/04/06/zimbabwe-to-criminalise-foreign-recruitment-of-health-workers/>.
- Amnesty International. 2023. "Botswana/Namibie : L'accord sur la libre circulation entre les pays est un 'pas dans la bonne direction'". 24 février 2023. <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2023/02/botswana-namibia-agreement-on-free-movement-between-countries/>.
- Amo-Agyei, Silas. 2020. "L'écart de rémunération des migrants : comprendre les différences de salaire entre les migrants et les nationaux". Organisation internationale du travail.
- Crush, Jonathan, Belinda Dodson, Vincent Williams et Daniel Tevera. 2017. "Exploiter les migrations pour une croissance et un développement inclusifs en Afrique australe". Programme de migration en Afrique australe. <https://doi.org/10.2307/j.ctvh8r3q1>.
- Crush, Jonathon, et Vincent Williams. A paraître a. "Botswana : Labour Migration Review". Organisation internationale du travail, Projet de gestion des migrations en Afrique du Sud.
- . A paraître b. "Namibia : Labour Migration Review". Organisation internationale du travail, projet de gestion des migrations en Afrique du Sud.
- . A paraître c. "The Seychelles : Labour Migration Review". Organisation internationale du travail, projet de gestion des migrations en Afrique du Sud.
- Crush, Jonathon, Vincent Williams et Anil Dhakal. A paraître d. "Lesotho : Labour Migration Review". Organisation internationale du travail, Projet de gestion des migrations en Afrique du Sud.
- . A paraître e. "Malawi : Labour Migration Review". Organisation internationale du travail, projet de gestion des migrations en Afrique du Sud.
- . A paraître f. "Zimbabwe : Labour Migration Review". Organisation internationale du travail, projet de gestion des migrations en Afrique du Sud.
- den Adel-Sheehama, S. 2019. Évaluation rapide de la violence et du harcèlement dans le monde du travail en Namibie : Final Report. Organisation internationale du travail et ministère du Travail, des Relations industrielles et de la Création d'emplois, Windhoek, Namibie.

Fortuin, Céleste. 2021. "Il n'est pas facile de quitter sa famille et de venir en Afrique du Sud : Les conditions de travail et de vie des ouvrières agricoles migrantes en Afrique du Sud". Projet "Femmes à la ferme".

Holmgren, Christina. A paraître. "L'application des conventions fondamentales de l'OIT aux travailleurs migrants dans la région de l'Afrique australe : Résumé des commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (CEACR)". Organisation internationale du travail.

OIT s.d. "Ratification par convention". Système NORMLEX de l'OIT sur les normes internationales du travail. Consulté le 11 octobre 2023. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001:.....> :

---. 2015. "Accords bilatéraux et protocoles d'accord sur la migration des travailleurs peu qualifiés : A Review". Genève : Bureau international du travail, Service des migrations de main-d'œuvre.

---. 2016a. "La prise en compte de la dimension de genre dans les accords de migration de main-d'œuvre et les accords de libre-échange.

Mémoires d'accord". Programme d'action mondial sur les travailleurs domestiques migrants et leurs familles : Research Series. Bureau international du travail.

---. 2016b. "Migrant Domestic Workers Know Your Rights and Obligations : Guide d'information pour les travailleuses domestiques migrantes zimbabwéennes en Afrique du Sud." Genève : Bureau international du travail.

---. 2020a. "Accès à la sécurité sociale et transférabilité des droits acquis dans la Communauté de l'Afrique australe (SADC)". Organisation internationale du travail.

---. 2020b. "Situation des travailleuses migrantes sur le marché du travail en Afrique de l'Ouest. Genève : Organisation internationale du travail.

---. 2021a. "Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques : Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011". Organisation internationale du travail.

---. 2021b. *Manuel des syndicats pour promouvoir les droits des travailleurs migrants et favoriser une gouvernance équitable du travail des migrants en Afrique*. Bureau international du travail.

---. 2022a. "Commentaires adoptés par la CEACR : Namibie". Organisation internationale du travail, [Normlex](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13203:0::NO::P13203_COUNTRY_ID:103008).https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13203:0::NO::P13203_COUNTRY_ID:103008.

- . 2022b. "Madagascar : alignement du code du travail sur le nouveau code ratifié. Pratiques prometteuses pour un recrutement équitable.
- . 2022c. "Travailleurs domestiques migrants dans la région de la SADC : Intersecting Decent Work with Safe, Orderly and Regular Migration" (Les travailleurs domestiques migrants dans la région de la SADC : intersection du travail décent et de la migration sûre, ordonnée et régulière). Bureau international du travail, Programme de gestion des migrations en Afrique australe.
- . 2023a : Outils de données pour trouver et télécharger des statistiques du travail - ILOSTAT
- . 2023b. "La prise en compte du genre dans les politiques de migration de main-d'œuvre adoptées dans cinq pays de la SADC". Projet de gestion des migrations en Afrique australe. Organisation internationale du travail.
- . 2023c. "Protection sociale des travailleurs migrants dans les pays du Conseil de coopération des États arabes du Golfe (CCG) : Une cartographie régionale des dispositions sur papier et dans la pratique". Organisation internationale du travail.
- . A paraître. "Analyse comparative de la législation nationale et des normes internationales du travail en vue de l'examen de la ratification par les Seychelles des conventions n° 97 et 143 de l'OIT sur les travailleurs migrants. Organisation internationale du travail.
- OIM. 2012. "Espoirs anéantis : Sous-emploi et déqualification chez les femmes migrantes qualifiées". Organisation internationale pour les migrations.
- . 2020a. "Profil de la République des Seychelles pour 2020". Indicateurs de gouvernance des migrations. Organisation internationale pour les migrations.
- . 2020b. "La Namibie lance une politique nationale de migration de main-d'œuvre". Organisation internationale pour les migrations, Bureau régional pour l'Afrique australe. 10 juin 2020. <https://ropretoria.iom.int/news/namibia-launches-national-labour-migration-policy>.
- . 2021a. "Profil de la République démocratique du Congo 2023". Indicateurs de gouvernance des migrations. Organisation internationale pour les migrations.
- . 2021b. "République de Maurice Deuxième profil 2021". Indicateurs de gouvernance des migrations. Organisation internationale pour les migrations.
- . 2021c. "Profil de la République du Zimbabwe 2021". Indicateurs de gouvernance des migrations. Organisation internationale pour les migrations.
- . 2022a. "Évaluation régionale de référence sur le travail forcé et les pratiques de recrutement déloyales et contraires à l'éthique en Afrique australe et dans la région de la COI. Organisation internationale pour les migrations.

- . 2022b. "Profil de la République de Namibie 2022". Indicateurs de gouvernance des migrations. Organisation internationale pour les migrations.
- Kapindu, Redson Edward. 2011. "Protection sociale pour les Malawiens de Johannesburg : Accès, exclusion et stratégies de survie". *African Human Rights Law Journal* 11 : 93-119.
- Khumalo, Bongani. 2022. "Couverture d'assurance sociale pour les travailleurs migrants de la SADC en Afrique du Sud : A Regional and International Framework Compliance Analysis". *Obiter* 43 (3). <https://doi.org/10.17159/obiter.v43i3.14884>.
- Conseil de recherche de l'île Maurice. 1999. "Nouvelles stratégies industrielles : A Study of Gender, Migrant Labour and the EPZ in Mauritius".
- Marock, Carmel, et Stephanie Allais. 2022. "Mécanismes de soutien à la reconnaissance des compétences des migrants en Afrique australe : Avec un accent particulier sur le Botswana, Maurice, la Namibie, l'Afrique du Sud, les Seychelles et la Tanzanie". Organisation internationale du travail.
- Mbiyozo, Ainmee Noel. 2018. "Genre et migration en Afrique du Sud : Talking to Women Migrants". *Southern Africa Report*, novembre, 36.
- Moreno-Fontes, Gloria. 2023. "Gender-responsive Labour Migration Policies" Présentation à la conférence Gender-responsive Labour Migration Policies in the SADC region : Conférence sous-régionale tripartite+, Johannesburg, Afrique du Sud, 15 novembre.
- Muchichwa, Nyasha. 2022. "Review of the Public Employment Services and Private Employment Agencies' Legal, and Policy Framework on the Fair Recruitment of Migrant Workers in Ten SADC Countries (Examen du cadre juridique et politique des services publics de l'emploi et des agences d'emploi privées en matière de recrutement équitable des travailleurs migrants dans dix pays de la SADC). Organisation internationale du travail.
- NSA. 2019. "Rapport de l'enquête sur la population active en Namibie 2018. Windhoek : Agence statistique de Namibie.
- OCDE/Commission européenne. 2023. "Rapport sur l'intégration : Indicateurs d'intégration des immigrés 2023". Paris : Éditions OCDE.
- OHCHR. n.d. "Base de données des organes de traités de l'ONU". Organes de traités des droits de l'homme des Nations Unies. Consulté le 10 novembre 2023. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/treaty.aspx.
- O'Neil, Tam, Anjali Fleury, et Marta Foresti. 2016. "Femmes en mouvement Migration, égalité des sexes et Programme 2030 pour le développement durable." Overseas Development Institute.

- OSCE. 2021. "Régularisation des migrants en situation irrégulière dans la région de l'OSCE - Développements récents, points de discussion et recommandations. Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe.
- Université d'Oxford. 2023. "Visas de travail et travailleurs migrants au Royaume-Uni". Observatoire des migrations. 29 septembre. <https://migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/work-visas-and-migrant-workers-in-the-uk/>.
- Paterson, Andrew, Zahraa McDonald, Amarech Mekonnen, Hazel Mugo, Zaahedah Vally et James Keevy. 2022. "Mécanismes de reconnaissance des compétences pour des profils professionnels sélectionnés de travailleurs migrants en Éthiopie, au Kenya et en Afrique du Sud : Étude de faisabilité". Organisation internationale du travail.
- Peberdy, Sally. 2016. "Les migrants internationaux dans l'économie informelle de Johannesburg". 71. Série sur les politiques migratoires. Projet sur les migrations en Afrique australe.
- Pendleton, Wade, Jonathon Crush, Eugene Campbell, Thuso Green, Hamilton Simelane, Daniel Tevera, et Fion de Vletter. 2006. "Migration, transferts de fonds et développement en Afrique australe". 44. Migration Policy Series. Projet de migration en Afrique australe.
- Raniga, Tanusha et Zimi Fitshane. 2022. "Expérience économique des femmes migrantes résidant à Gauteng, Afrique du Sud : A Sustainable Livelihood Perspective". *Social Work* 58 : 18.
- Sabiiti, Daniel. 2021. "Le Zimbabwe et le Rwanda signent un accord d'échange d'enseignants". KT Press, 23 décembre. <https://www.ktpress.rw/2021/12/zimbabwe-rwanda-sign-teacher-exchange-deal/>.
- SACE. 2011. "Migration des enseignants en Afrique du Sud : Advice to the Ministries of Basic and Higher Training" (Migration des enseignants en Afrique du Sud : conseils aux ministères de la formation de base et de la formation supérieure). Conseil sud-africain de l'éducation. SARDC. 2022. "Legal Les cadres sont essentiels pour une intégration plus profonde". *Centre de recherche et de documentation d'Afrique australe* (blog). 4 février 2022. <https://www.sardc.net/en/southern-african-news-features/legal-frameworks-key-for-deeper-integration/>.
- Scoones, Ian, Blazio Mavedzenge, Felix Murimbarimba, et Chrispen Sukume. 2018. "Labour after Land Reform : Les moyens de subsistance précaires des anciens travailleurs agricoles au Zimbabwe." *Development and Change* 50 (3) : 805-35.
- Bureau national des statistiques des Seychelles. 2020a. "Migration & Tourism Statistics 2019" Victoria : National Bureau of Statistics.
- . 2021. Bulletin statistique, mars 2021 : Statistiques trimestrielles du chômage 2020- Q4.

- . 2022a : Bulletin statistique, décembre : Emploi et salaires formels 2022-T3.
- . 2022b : Bulletin statistique : Population and Vital Statistics December 2021 Statistics Botswana.
- 2022a. "Rapport sur l'enquête trimestrielle multithématique pour le quatrième trimestre 2022. Enquête trimestrielle multithématique Trimestre 4, 2022_0.pdf (statsbots.org/bw)
- Statistiques Botswana. 2022b. "Work Permit Stats Brief March 2022", Work Permit Stats Brief March 2022.pdf (statsbots.org/bw).
- Statistiques de l'île Maurice. 2021. "Digest of Labour Statistics, 2021." https://statsmauritiu.govmu.org/Documents/Statistics/Digests/Labour/Digest_Labour_Yr21_170622.xlsx.
- StatsSA. 2021. "Le marché du travail sud-africain est plus favorable aux hommes qu'aux femmes. Statistics South Africa. 24 août. <https://www.statssa.gov.za/?p=14606>.
- Tekie, Amy, Tinovimbanashe Gwenyaya, Theresa Nyoni et Ziona Tanzer. 2021. "The Persistence of Private Power : Sacrificing Rights for Wages (La persistance du pouvoir privé : sacrifier les droits pour les salaires). Centre de solidarité.
- Tevera, Daniel, et Abel Chikanda. 2009. *Migrant Remittances and Household Survival in Zimbabwe (Envois de fonds des migrants et survie des ménages au Zimbabwe)*. Migration Policy Series 51. Le Cap : Southern African Migration Project [u. a.].
- Le Vatican. 2021. "Profil de migration : Malawi". Dicastère pour la promotion du développement humain intégral, Section Migrants et réfugiés.
- CNUCED. 2018. *La migration au service de la transformation structurelle : La migration au service de la transformation structurelle*. Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement.
- UNDESA 2020a : Stock de migrants internationaux 2020. Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, Division de la population. Stock de migrants internationaux | Division de la population (un.org)
- UNDESA 2020b : Flux de migrants internationaux 2020. Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, Division de la population. Flux migratoires internationaux | Division de la population (un.org)
- PNUD. 2022. "The People Edition". Programme des Nations unies pour le développement (PNUD). https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/zw/UNDP_zw_RBA_The_People_Edition.pdf.
- Vanyoro, Kudakwashe P. 2019. "Régulariser la migration de travail des employées de maison zimbabwéennes en Afrique du Sud". Centre africain pour la migration et la société.

- Le Vatican. 2021. "Profil de migration : Malawi". Dicastère pour la promotion du développement humain intégral, Section Migrants et réfugiés.
- Venditto, Bruno. 2018. "Migration : Un récit de l'autonomisation des femmes dans la Namibie contemporaine." *Journal of Namibian Studies* 24 : 85-106.
- Vettori, Stella. 2017. "L'exploitation de la main-d'œuvre migrante dans l'industrie hôtelière en Afrique du Sud". *Tourisme et loisirs* 6 : 12.
- OMS. 2023. "Liste des personnels de santé et des garanties de l'OMS. Organisation mondiale de la santé. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/366398/9789240069787-eng.pdf?sequence=1>.
- Williams, Vincent. 2006. "À la recherche d'une citoyenneté et d'une identité régionales : La libre circulation des personnes dans la Communauté de développement de l'Afrique australe". *Policy, Issues, and Actors* 19 (2). https://sarpn.org/documents/d0002301/CPS_PIA_19-2_Williams_Mar2006.pdf.
- Groupe de la Banque mondiale. 2021. "Diagnostic systématique de la Namibie". Groupe de la Banque mondiale.
- ZimStat. 2019. Rapport sur la population active 2019.
- ZimStat. 2023. Analyse des données migratoires de l'enquête QLFS 2022 (tableaux de données produits à la demande des auteurs pour ce rapport).

ANNEXE 1 : Considérations sur les données

Les considérations suivantes sur la qualité et la disponibilité des données ont un impact sur la capacité à interpréter de manière fiable les données sur les travailleuses migrantes dans la région de la SADC.

- Différences dans les calendriers des données :** Les ensembles de données de l'UNDESA compilent des données produites au niveau national pour différentes années et les modélisent à une date cohérente. Dans ce rapport, nous présentons principalement les estimations de l'UNDESA pour 2020. En ce qui concerne les ensembles de données de l'ILOSTAT, il y a eu une augmentation des sources de données officielles nationales qui comprennent à la fois des informations sur la main-d'œuvre et les migrations au cours de la dernière décennie. La plupart des pays ont en outre collecté de nouvelles données pendant et depuis les interruptions de la pandémie de Covid-19. Les seuls pays dont les données combinées sur la main-d'œuvre et les migrations datent de plus de trois ans sont l'Angola (2014), la Namibie (2018) et le Lesotho (2019). L'Afrique du Sud dispose de données annuelles sur la main-d'œuvre, mais seulement de données de 2017 combinant les données sur la main-d'œuvre et les migrations, un nouvel ensemble de données étant attendu plus tard en 2023.²⁹ Tous les autres pays de la région disposent de données à jour datant de 2020, 2021 ou 2022.
- Données incomplètes pour certains pays :** Quelques pays ne sont pas du tout inclus dans certains des ensembles de données ILOSTAT utilisés pour ce rapport, car ils ne collectent pas ou ne communiquent pas d'éléments de leurs données sur le travail par statut migratoire. Lorsque c'est le cas, généralement pour Maurice, le Malawi, le Mozambique ou les Seychelles, les pays exclus sont mentionnés dans chaque tableau.
- Manque de normalisation de la mesure des migrations :** La ventilation de toutes les données par sexe est une norme mondiale depuis un certain temps, et les pays de la région appliquent désormais largement les normes mondiales pour la saisie officielle des données sur l'emploi (statut de l'emploi, secteurs et professions) conformément aux accords de l'OIT. La saisie normalisée des données sur les migrations n'est cependant pas encore en place, bien que des efforts soient en cours pour l'améliorer grâce à une combinaison de définitions communes des migrations et à une collecte de données plus régulière (³⁰) qui inclut des mesures du statut migratoire. Certains pays enregistrent le lieu de naissance, d'autres le statut de citoyenneté et d'autres encore les deux. Les différentes manières de mesurer le statut migratoire peuvent aboutir à des résultats radicalement différents et avoir des implications différentes. Par exemple, l'enquête 2019 sur la main-d'œuvre et le travail des enfants au Zimbabwe a enregistré à la fois le statut de citoyenneté et le pays de naissance. Elle a trouvé 1 721 806 non-citoyens, mais seulement 253 775 personnes nées en dehors du pays, dont plus de la moitié en Afrique du Sud (ZimStat 2019, 215ff). Aucune donnée combinée

29 Le module de migration est repris dans l'enquête sud-africaine sur la main-d'œuvre du troisième trimestre 2023, mais ces nouvelles données ne sont pas disponibles à temps pour le présent rapport.

30 Insérer une note sur le rôle que le projet SAMM a joué dans ce processus.

Comme aucune analyse n'est fournie, il n'est pas possible de savoir combien de personnes nées à l'étranger sont en fait des citoyens zimbabwéens retournant dans le pays d'origine de leur famille. Il est donc recommandé de mesurer à la fois la citoyenneté et le lieu de naissance, car il peut y avoir des différences substantielles dans la population en fonction de l'histoire migratoire d'un pays ; les citoyens nés à l'étranger qui reviennent au pays et les migrants de deuxième génération (nés localement mais non citoyens) sont des "types" de migrants importants, en plus des non-citoyens nés à l'étranger. Cependant, tous les pays n'enregistrent pas ces deux types de données de manière cohérente. Les enregistrements de la citoyenneté ou des deux sont plus courants, et seule l'Afrique du Sud enregistre exclusivement le lieu de naissance, de sorte que dans la plupart des cas, nous utilisons les données basées sur la citoyenneté et ajoutons les données de l'Afrique du Sud sur le lieu de naissance. Lorsqu'il existe une divergence importante entre les données relatives au lieu de naissance et à la citoyenneté pour un même pays (comme pour les données relatives à la profession), nous utilisons les deux. Dans certains pays, il existe également d'importantes populations de réfugiés ou de personnes se trouvant dans des situations similaires à celles des réfugiés (Tanzanie, Angola, République démocratique du Congo), qui sont également incluses dans les statistiques du stock de migrants de l'UNDESA pour chaque pays, mais il n'est pas clair dans quelle mesure ces populations sont incluses dans les enquêtes nationales sur le travail qui alimentent les ensembles de données de l'ILOSTAT. Les statistiques nationales sur le statut des migrants ne tiennent généralement pas compte du statut juridique ou des documents dans le pays d'accueil, à l'exception de la citoyenneté. Les estimations fournies dans ce rapport utilisent la logique de mesure des migrations propre à chaque pays, telle qu'elle apparaît dans les compilations de l'UNDESA et de l'ILOSTAT.

4. **Défis spécifiques à chaque pays en matière d'interprétation des statistiques sur le statut migratoire :** l'interprétation des données migratoires relatives au "lieu de naissance" et à la "citoyenneté" dépend de l'histoire migratoire du pays et des règles d'acquisition de la citoyenneté. Ainsi, environ 200 000 personnes (dont environ 100 000 femmes) dont les familles ont émigré de Zambie, du Malawi et du Mozambique dans les années 1950 et 1960 sont toujours enregistrées comme des non-citoyens/migrants résidant au Zimbabwe et sont incluses dans les statistiques de l'UNDESA sur les migrants pour le pays, même si elles vivent au Zimbabwe depuis plusieurs générations.³¹ Les données de l'ILOSTAT sur l'emploi des migrants au Zimbabwe ne concernent qu'environ 9 000 travailleurs migrants au total (voir le point suivant) et n'incluent donc pas ces non-citoyens de longue date, ainsi que de nombreux autres migrants récents dans le pays.
5. **De grandes variations dans l'étendue de la couverture des données sur le travail par rapport aux populations migrantes totales :** il y a de grandes variations dans le pourcentage de travailleuses, sur l'ensemble des femmes migrantes estimées, recensées et catégorisées par secteur professionnel.

31 Ce fait n'est pas mentionné dans la littérature sur les migrations au Zimbabwe, mais il a été corroboré lors d'entretiens avec des représentants du Congrès des syndicats du Zimbabwe, du Syndicat général des travailleurs agricoles et des plantations, de l'Institut de recherche sur le travail et le développement économique du Zimbabwe et du projet de gestion des migrations en Afrique australe de l'OIT.

dans les ensembles de données de l'ILOSTAT. Alors que Madagascar fournit des données sur le secteur de l'emploi pour 70 % des femmes migrantes estimées dans le pays, le Zimbabwe ne le fait que pour 5 % d'entre elles. Les principaux pays de destination comme le Botswana, l'Afrique du Sud et la Namibie ne classent que 33 à 40 % des femmes migrantes dans des catégories professionnelles. Ces données sont présentées dans le tableau A ci-dessous et examinées plus en détail dans la section sur les secteurs d'emploi. L'écart entre les données sur les migrations et les données sur l'emploi des migrants ne s'explique pas entièrement par le fait que certaines femmes migrantes sont au chômage et est plus vraisemblablement dû aux limites des enquêtes nationales sur la main-d'œuvre, en particulier en ce qui concerne les populations relativement petites (dans la plupart des pays) telles que les migrants.

6. **Limitations de la fiabilité des estimations en raison de la taille de l'échantillon de l'enquête sur la main-d'œuvre** : les limitations de la taille de l'échantillon s'appliquent à l'identification et à l'estimation de tout petit sous-groupe d'une population, en particulier les sous-groupes qui nécessitent le croisement de plusieurs indicateurs d'identité tels que le statut migratoire, l'occupation ou le niveau de qualification, et le sexe. Les ensembles de données de l'ILOSTAT concernant la profession par sexe et le statut migratoire indiquent souvent que les estimations de données ne sont pas fiables, ce qui signifie que l'échantillon de l'enquête sous-jacente est trop petit pour permettre une extrapolation fiable au niveau de la population.
7. **Manque de données administratives accessibles et pertinentes sur la migration des personnes qualifiées** : les données administratives sur le nombre de permis de travail demandés ou accordés ne sont pas accessibles au public dans la région, et plusieurs des experts des bureaux nationaux de statistiques interrogés ont indiqué qu'ils n'avaient pas accès aux données administratives de leur propre pays sur les permis. Il n'est donc pas possible de relever le défi de la mesure de la migration des femmes qualifiées par le biais d'enquêtes sur la main-d'œuvre (où les tailles d'échantillon sont généralement trop petites pour de tels groupes de niche) en analysant les données relatives aux permis.

Au-delà des problèmes de mesure énumérés ci-dessus, la disponibilité de statistiques régulièrement mises à jour sur le travail et les migrations dans la région africaine est un défi beaucoup plus vaste. Même les données relatives à la population générale ne sont pas collectées régulièrement dans tous les pays. Toutefois, la disponibilité des données s'est récemment beaucoup améliorée dans la région de la SADC. Si l'on considère les conclusions d'un rapport de l'OIT de 2021 sur les travailleurs domestiques migrants, selon lesquelles huit pays sur seize disposaient de données récentes combinant les données sur l'emploi et la migration et faisant état de l'emploi par secteur et du statut migratoire (OIT 2021a), ce chiffre est passé à quinze sur seize (voir tableau 9). Cela inclut la Namibie et l'Afrique du Sud, qui ont collecté ces données en 2022 et 2023, même si elles ne sont pas encore accessibles au public. Seul le Mozambique dispose de données plus anciennes, datant de 2015.

Les données de recensement sont une source essentielle pour estimer le nombre de travailleuses migrantes, car elles couvrent le travail et le statut migratoire, comprennent souvent des informations sur la nationalité des migrants, et sont souvent utilisées pour évaluer le nombre de femmes migrantes.

fournit un ensemble de données suffisamment important pour permettre une ventilation fiable par secteur d'activité, par statut migratoire, par sexe et même parfois par nationalité. Toutefois, compte tenu du cycle habituel de dix ans pour la collecte des données de recensement, ces données peuvent rapidement devenir obsolètes, en particulier lorsque les pays traversent des crises ou des guerres majeures qui modifient les schémas d'emploi et de migration, comme ce fut le cas au Zimbabwe dans les années 2000. Au début des années 2020, une série de recensements a été menée dans la région de la SADC, notamment en Afrique du Sud, en Angola et en Namibie, ce qui a amélioré le niveau de disponibilité des données dans la région pour les prochaines années, mais ces nouvelles données seront bientôt à nouveau obsolètes.

Historiquement, les sources de données qui combinaient les données sur l'emploi et la migration en dehors du cycle de recensement étaient rares, et les capacités des États à mesurer régulièrement la migration sont connues pour être généralement faibles à travers l'Afrique. "En 2017, la Commission de l'Union africaine a produit la première édition des statistiques sur les migrations de main-d'œuvre en Afrique et le rapport a montré qu'il y a un manque de capacités au niveau national et régional pour produire, collecter et diffuser des données opportunes et de qualité sur les migrations de main-d'œuvre en Afrique." (Commission de l'Union africaine 2020, 2) Le rapport 2015 de l'OIT, qui a estimé pour la première fois les populations de travailleurs migrants au niveau mondial, a noté que parmi les pays de la SADC, seuls le Malawi, la Zambie et l'Afrique du Sud disposaient de toutes les données d'entrée désagrégées sur les travailleurs domestiques, les travailleurs migrants et les travailleurs domestiques migrants pour permettre des estimations empiriques sur les MDW (OIT 2015, 83). L'amélioration de la disponibilité des données régionales est donc très encourageante.

TABLEAU 12 : Sources de données nationales les plus récentes pour les statistiques du travail qui incluent le statut migratoire

PAYS	ANNÉE LA PLUS RÉCENTE	SOURCE DES DONNÉES
Angola	2021	Enquête sur les forces de travail
Botswana	2020 Q4	Enquête trimestrielle multithématique auprès des ménages
Comores	2021	Enquête sur l'emploi et le secteur informel aux Comores
République démocratique du Congo	2020	Indicateur Enquête en grappe
Eswatini	2021	Enquête sur les forces de travail
Lesotho	2019	Enquête sur les forces de travail
Madagascar	2018	Recensement : Recensement Général de la Population et de l'Habitation
Malawi	2020	Enquête intégrée auprès des ménages

PAYS	ANNÉE LA PLUS RÉCENTE	SOURCE DES DONNÉES
Maurice	2021/ 2022	Enquête permanente sur les ménages à objectifs multiples (2022) ; Enquête sur l'emploi et les salaires (2021) ; Recensement des activités économiques et enquête annuelle (2021)
Mozambique	2015	Enquête auprès des organismes familiaux
Namibie	2018	Enquête sur les forces de travail (à noter que de nouvelles données de recensement ont été collectées en 2023)
Seychelles	2020	Enquête sur les forces de travail
Afrique du Sud	2017	Enquête trimestrielle sur les forces de travail (il convient de noter que les nouvelles données du recensement ont été collectées en 2022 et que les nouvelles données de l'enquête sur les forces de travail, y compris les données sur les migrations, ont été collectées en 2023. Les deux ensembles de données ne sont pas encore publics au moment de la publication)
Tanzanie	2020	Enquête sur les forces de travail
Zambie	2021	Enquête sur les forces de travail
Zimbabwe	2021	Enquête sur la population active et le travail des enfants

ANNEXE 2 : Études de cas sur la qualité des données

Certains des problèmes généraux de qualité des données sur la migration et l'emploi dans la région sont illustrés par l'examen de pays spécifiques. Les brèves études de cas suivantes offrent des exemples de la manière dont les pays accordent différents niveaux d'attention à la production de données sur les migrations et de la manière dont ils rencontrent des difficultés liées à la mesure et à la communication des composantes "migration" et "emploi" des migrations de main-d'œuvre.

BOTSWANA

Alors que les données les plus récentes pour le Botswana incluses dans les ensembles de données de l'UNDESA datent de 2020, et que l'ILOSTAT utilise également les données du quatrième trimestre 2020 de l'Enquête trimestrielle multithématique sur les ménages, Statistics Botswana a publié son rapport sur l'Enquête trimestrielle multithématique sur les ménages de 2022, qui comprend des données sur l'emploi dans le secteur formel par industrie, citoyenneté et sexe (Statistics Botswana 2022a). Ce rapport fournit des données riches et nuancées sur les femmes migrantes employées dans le secteur formel (appelées femmes non-citoyennes dans le rapport de Statistics Botswana). Le rapport comprend des tableaux montrant l'emploi dans le secteur formel par niveau d'éducation, citoyenneté et sexe (ibid., 43) qui montrent que 59% des femmes non-citoyennes employées dans le secteur formel ont un niveau d'éducation universitaire, contre 30% des femmes citoyennes employées dans le secteur formel. Il est à noter que seuls 30 % des hommes non-citoyens ont une formation universitaire, bien que ce chiffre soit plus élevé que les 20 % de citoyens masculins possédant de telles qualifications (ibid.). Ces données ne concernent toutefois que les personnes officiellement employées, car aucune information sur la citoyenneté n'est fournie pour les sections du rapport qui traitent du sous-emploi, du chômage ou de la population en dehors de la force de travail.

Le Botswana est également intéressant dans la mesure où il est le seul pays de la région SADC à publier régulièrement des données sur les permis de travail délivrés dans les Statistics Botswana Work Permits Quarterly Stats Briefs (Statistics Botswana 2022b). Chaque Stats Brief présente des données agrégées sur (a) le nombre total de détenteurs de permis de travail ; (b) les détenteurs de permis de travail par groupe d'âge ; (c) les détenteurs de permis de travail par industrie ; (d) les détenteurs de permis de travail par profession ; (e) les détenteurs de permis de travail par formation ; (f) l'évolution du nombre total de détenteurs de permis de travail. En mars 2022, le Botswana a déclaré 3632 titulaires de permis de travail. Cependant, étant donné que les données de l'UNDESA font état de 110268 migrants au total au Botswana, et que Statistics Botswana lui-même fait état de 23 957 non-citoyens officiellement employés en 2022, ces informations sur les permis de travail ne sont pas très utiles pour dresser un tableau du travail des migrants dans le pays.

NAMIBIE

L'EFT la plus récente a été réalisée en 2018 et comprenait des questions sur l'emploi ainsi que sur le statut migratoire (par lieu de naissance et statut de citoyenneté) (NSA 2019). Cependant, les informations sur la migration ne sont pas incluses dans le rapport public sur les résultats de l'enquête, et les données relatives à l'emploi ne sont pas non plus ventilées par statut migratoire dans le rapport. La Namibie mène ses EFT tous les deux ans, de sorte que l'itération de 2020 a été retardée en raison de Covid-19 et qu'aucune nouvelle donnée n'a été incluse dans les ensembles de données de l'ILOSTAT depuis lors. La Namibie a effectué un nouveau recensement en 2023, de sorte que lorsque ces données seront publiées, elles pourraient fournir des informations plus récentes sur les migrations, bien qu'il soit peu probable qu'elles contiennent beaucoup de détails sur les secteurs d'emploi ou les industries. La Namibie communique généralement très peu de données relatives à la migration. Un groupe technique (présidé par le ministère de l'Intérieur et de l'Immigration) chargé d'élaborer le premier profil migratoire national international de la Namibie a noté dans son rapport que "les données fiables sur les migrations internationales concernant la Namibie sont difficiles à trouver et à vérifier". Il s'agit notamment des données concernant la migration vers et depuis la Namibie, ainsi que la migration à travers la Namibie". (OIM 2015). Trois des recommandations du rapport concernent l'environnement des données :

1. "Soutenir l'environnement statistique des migrations en Namibie en renforçant la capacité de l'Autorité nationale de statistique à fournir un service plus complet et plus efficace dans le domaine des migrations, en renforçant la coopération interinstitutionnelle en matière de données et en remédiant aux faiblesses en matière de capacités ;
2. Aligner les indicateurs et la collecte de données en Namibie sur les normes de travail universellement applicables concepts, définitions et méthodes en matière de migration ;
3. Améliorer les données relatives à la migration dans les recensements et les enquêtes sur les ménages, intégrer les données relatives à la migration dans les cadres politiques et stratégiques de la Namibie". (OIM 2015)

SEYCHELLES

Le Bureau national des statistiques des Seychelles réalise régulièrement des enquêtes sur la main-d'œuvre (NBS 2020) qui portent sur le secteur de l'emploi, ventilé par statut migratoire et par sexe. Les enquêtes trimestrielles sur l'emploi et les revenus n'incluent pas de ventilation par statut de citoyenneté. Toutefois, même pour les enquêtes sur la main-d'œuvre, la petite taille de la population et le nombre absolu relativement faible de migrants (13 050 en 2020 selon l'UNDESA, dont 1 638 en provenance des pays de la SADC) posent un problème technique de données en raison de l'extrapolation à partir d'échantillons de taille adéquate.

Le tourisme étant l'un des principaux secteurs économiques des Seychelles, le Bureau national des statistiques publie un rapport annuel sur la migration et le tourisme (NBS 2021) dans lequel la "migration" inclut les visiteurs, mais aussi les migrants à moyen et long terme ainsi que les "résidents sortants", dont la plupart quittent le pays pour des vacances (49%) ou des voyages de travail (9%), mais dont 25% sont signalés comme partant pour plus d'un an. Un grand nombre de "résidents sortants" quittaient le pays "à l'issue de leur contrat", ce qui suggère qu'il s'agissait de travailleurs migrants aux Seychelles. Cette forme de déclaration, tout en adoptant une approche inclusive de la "résidence", rend l'analyse des flux migratoires basée sur les définitions conventionnelles de la citoyenneté et/ou du lieu de naissance très difficile.

AFRIQUE DU SUD

Le module sur la migration n'est pas une caractéristique permanente de l'enquête trimestrielle sur les forces de travail en Afrique du Sud. Stats SA a inclus des questions sur la migration dans la QLFS pour la première fois au troisième trimestre 2012 et a répété le module au troisième trimestre 2017. Cela reste les données migratoires les plus récentes disponibles dans le pays, jusqu'à ce que le recensement soit achevé en 2022 et rendu public à la fin de 2023. L'EPAQ du troisième trimestre 2023 reprendra également le module de migration utilisé en 2012 et 2017, mais ces données ne sont pas disponibles à temps pour le présent rapport.

L'enquête QLFS 2017 enregistre uniquement si le répondant est né à l'étranger ou s'il vivait à l'étranger il y a cinq ans. Elle n'enregistre pas le pays de naissance ou de résidence récente du répondant. Les résultats des modules de migration de 2012 et 2017 ont été présentés dans un rapport spécial sur la dynamique de la main-d'œuvre et des migrations (REF³²), qui fournit une analyse utile mais ne suit pas le format des rapports standard sur la main-d'œuvre en fournissant des rapports détaillés par industrie et par sexe ainsi que d'autres facteurs tels que le milieu urbain/rural. Nous recommandons à l'Afrique du Sud d'inclure un module sur les migrations dans une enquête QLFS par an et de faire du statut migratoire l'une des variables standard selon lesquelles l'emploi global par industrie est désagrégé.

ZIMBABWE

L'enquête sur la population active et le travail des enfants de 2019 comprenait un module sur la migration (REF).³³

L'enquête mesure à la fois la citoyenneté et le pays de naissance et constate un écart important.

32 SITUATION DES POPULATIONS MIGRANTES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN AFRIQUE DU SUD EN 2012 ET 2017

33 Rapport sur les forces de travail-2019.pdf (zimstat.co.zw)

Les deux tiers de la population zimbabwéenne se répartissent entre ces deux catégories (1 721 806 non-citoyens et 253 775 personnes nées en dehors du pays). Sur le 1% de la population qui n'avait pas la nationalité zimbabwéenne, 44% avait la nationalité mozambicaine, 27% la nationalité malawite et 9% la nationalité zambienne (REF)³⁴. Seuls 7,4 % des migrants transfrontaliers (10,4 % des hommes et 5,0 % des femmes) ont déclaré avoir émigré à la recherche d'un travail rémunéré, la plupart d'entre eux ayant rejoint leur conjoint ou leur famille ou s'étant déplacés pour étudier. Seuls 30 468 migrants sont donc considérés comme des travailleurs migrants (ayant déclaré que la raison de leur entrée dans le pays était la recherche d'un travail rémunéré), dont 57 % sont originaires du Mozambique, suivis par 16 % de Zambie. Seuls ces migrants sont pris en compte dans les rapports sur l'emploi par secteur d'activité. Il n'y a pas de rapport sur les activités d'emploi d'autres non-citoyens ou d'autres migrants qui ne sont pas considérés comme des "travailleurs migrants". Cela explique également l'écart entre les chiffres élevés de l'UNDESA concernant les "migrants" au Zimbabwe et les chiffres faibles de l'ILOSTAT concernant les "citoyens étrangers" et la profession. Le Zimbabwe dispose de permis de travail temporaires, mais n'en a délivré que 20 000 (ANNÉE).

Le NLMP du Zimbabwe reconnaît l'importance de disposer de données plus intégrées sur la migration de la main-d'œuvre : "Le défi politique est le manque d'intégration des données sur la migration de la main-d'œuvre ventilées par sexe dans le système national d'information sur le marché du travail. (REF)

ZAMBIE

Depuis 2017, la Zambie recueille des données sur les migrations dans le cadre de son enquête trimestrielle sur la main-d'œuvre, y compris une ventilation par sexe. Une désagrégation plus poussée, par exemple par pays d'origine ou par profession, est toutefois difficile à réaliser en raison du faible nombre d'observations. Bien que les données sur les migrations soient collectées, elles ne figurent pas dans les rapports publics de l'enquête annuelle sur les forces de travail (REF 2020 Labour Force Survey.pdf (zamstats.gov.zm)).

34 Labour-Force-Report-2019.pdf (zimstat.co.zw), p. 246

ANNEXE 3 : Cadre de politique migratoire pour l'Afrique : Stratégies concernant les travailleuses migrantes

Migration de la main-d'œuvre et stratégies d'éducation pour les femmes

1. Veiller à ce que les lois nationales, y compris le droit constitutionnel, administratif et civil et les codes du travail, accordent aux travailleuses migrantes, en particulier aux employées de maison, les mêmes droits et la même protection qu'à tous les travailleurs.
2. Mettre en place des mécanismes de plainte efficaces et veiller à ce que les migrants, en particulier les femmes migrantes, aient accès à des voies de recours exécutoires, rapides et abordables. Veiller à ce que les travailleurs migrants puissent porter plainte contre leurs employeurs ou d'autres personnes, notamment pour harcèlement sexuel sur le lieu de travail, et qu'ils aient accès à des voies de recours, notamment pour les salaires impayés et les compensations pour les violations des droits du travail, sans crainte de représailles et d'expulsion.
3. Promouvoir l'égalité des chances et la protection des droits des femmes migrantes en veillant à ce que les politiques et les pratiques en matière de migration de main-d'œuvre tiennent compte des spécificités de chaque sexe et ne soient pas discriminatoires, compte tenu de la féminisation croissante de la migration de main-d'œuvre.
4. Améliorer la collecte, l'analyse et l'échange de données nationales et régionales sur les migrations de main-d'œuvre afin de documenter les conditions et les besoins des travailleurs migrants, hommes et femmes, et de leurs familles.
5. Faciliter l'intégration de tous les migrants, hommes et femmes, sur le marché du travail, y compris dans le secteur de l'éducation et de la formation, en supprimant les barrières fondées sur le sexe qui empêchent les femmes d'être recrutées, ainsi que le droit d'adhérer à des syndicats, de former des organisations communautaires, de s'associer et de négocier collectivement.
6. Mettre en place des mécanismes de dialogue social nationaux et sous-régionaux pour traiter les questions relatives au travail des migrants, y compris les défis auxquels sont confrontées les travailleuses migrantes.
7. Fournir une protection sociale et des prestations de sécurité sociale, en particulier une assurance chômage, une indemnisation pour les accidents du travail, les maladies de longue durée, les prestations de décès, l'invalidité, le congé parental, les régimes d'assurance complémentaire et la pension de vieillesse pour tous les travailleurs migrants, y compris les travailleuses migrantes, lorsqu'ils travaillent à l'étranger et/ou à leur retour.

Genre et stratégies de migration

1. Mener des recherches afin de mieux comprendre la dynamique des migrations en fonction du sexe, ce qui permettrait aux décideurs politiques et aux praticiens de répondre aux besoins spécifiques des femmes et des hommes migrants.
2. Renforcer les réponses aux besoins particuliers des femmes et des filles migrantes, en veillant notamment à ce que leurs besoins en matière de santé, leurs droits du travail et leurs droits de l'homme soient respectés.
3. Élaborer des politiques migratoires qui permettent aux femmes et aux hommes d'émigrer pour trouver un emploi par des voies sûres et régulières.
4. Veiller à ce que les initiatives et les programmes de gestion des migrations et de lutte contre les causes profondes des migrations irrégulières en Afrique s'appuient sur une analyse de genre et soient mis en œuvre en tenant compte des spécificités de chaque sexe.
5. Améliorer la production de connaissances et la sensibilisation aux dimensions sexospécifiques des migrations en Afrique, y compris les données ventilées par sexe et les preuves et analyses tenant compte des sexospécificités sur les tendances migratoires actuelles en Afrique.
6. Soutenir les associations et les réseaux de femmes migrantes et faire entendre leur voix dans les processus de dialogue politique aux niveaux national, régional, continental et mondial.
7. Prendre des mesures efficaces pour lutter contre la traite et le trafic de migrants, ainsi que contre d'autres pratiques illégales qui ciblent spécifiquement les femmes et les hommes migrants et en font des victimes.
8. Garantir aux femmes, aux hommes et aux enfants victimes de la traite et de l'esclavage sexuel un traitement adéquat et un accès à la justice dans le cadre des instruments applicables en matière de droits de l'homme.
9. Promouvoir des campagnes d'information et d'éducation pour sensibiliser les migrants, les personnes touchées par les migrations, les décideurs politiques et le personnel impliqué dans les migrations à la dimension de genre des migrations, en particulier dans la gestion du processus migratoire.
10. Mettre en œuvre le protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique.

Source : OIT 2020b, 17



Labour
Organization



GESTION DE LA MIGRATION



Funded by the
European Union