



Organisation
internationale
du Travail



Cofinancé par
l'Union européenne



► Rapport régional sur le recrutement équitable en Afrique

Le recrutement des travailleurs migrants
en provenance, au sein et à destination
de l'Afrique



Rapport régional sur le recrutement équitable en Afrique:

le recrutement
des travailleurs migrants
en provenance, au sein
et à destination de l'Afrique

Copyright © Organisation internationale du Travail 2022
Première édition 2022

Les publications de l'Organisation internationale du Travail (OIT) jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Rapport régional sur le recrutement équitable en Afrique: le recrutement des travailleurs migrants en provenance, au sein et à destination de l'Afrique

ISBN 978-92-2-036771-1 (PDF)

Également disponible en anglais: *Africa regional fair recruitment report: The recruitment of migrant workers to, within and from Africa*, ISBN 978-92-2-034502-3 (PDF)

Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques de l'OIT, consultez notre site Web: www.ilo.org/publns

Crédits photo

Couverture, pages xiv, 2, 29, 91, 92, 112, 114, 116: ©Marcel Crozet/ILO

Page vi: ©A. Patterson/ILO

Page 8, 30: ©KB Mpofu/ILO

Page 10: ©Joe Saade/UN Women

Réalisé par l'Unité de la production des publications (PRODOC).

Le BIT veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: WEI/PMSERV

Table des matières

► Avant-propos	vii
Remerciements	ix
Abréviations et acronymes	x
Définitions des termes clés	xii
► Résumé analytique	xv
► 1. Introduction	1
1.1 Contexte et objectifs	3
1.2 La méthodologie et ses limites	3
1.3 Structure du rapport	4
1.4 Panorama statistique	5
► 2. Le recrutement des travailleurs migrants: un cadre analytique	9
2.1 Engagements internationaux et régionaux	11
2.1.1 Cadres africains et internationaux de politique migratoire	11
2.1.2 Protocoles de libre circulation dans les communautés économiques régionales	12
2.1.3 Normes et orientations de l'OIT	13
2.2 Le recrutement des travailleurs migrants: une vision élargie	15
2.2.1 Vue d'ensemble	15
2.2.2 Recrutement préalable à la migration ou migration préalable au recrutement?	16
2.2.3 Commissions de recrutement, frais connexes et coûts directs de la migration de main-d'œuvre	18
2.2.4 Processus de migration et statut migratoire	21
2.2.5 Travail et emploi	23
2.2.6 Entreprises, recruteurs et autres prestataires de services	24
2.2.7 La diligence raisonnable au sein des processus de recrutement	26
2.2.8 Recrutement équitable et inéquitable	27

► 3. Le recrutement des travailleurs migrants dans la législation et les politiques: conclusions des études de cas	31
3.1 Afrique du Nord	32
3.1.1 Tunisie	32
3.1.2 Maroc	37
3.2 Afrique de l'Est	42
3.2.1 Ouganda	42
3.2.2 Kenya	47
3.2.3 Éthiopie	53
3.3 Afrique de l'Ouest	58
3.3.1 Burkina Faso	58
3.3.2 Côte d'Ivoire	61
3.3.3 Nigéria	65
3.3.4 Ghana	70
3.4 Afrique australe	75
3.4.1 Lesotho	75
3.4.2 Afrique du Sud	79
3.5 Océan Indien	83
3.5.1 Madagascar	83
3.5.1 Seychelles	87
► 4. Conclusions et observations en vue d'un recrutement plus équitable des travailleurs migrants en Afrique	93
4.1 Intégration du recrutement équitable aux politiques nationales élaborées dans le cadre de consultations tripartites	94
4.1.1 Élaboration et mise en œuvre de politiques de migration de main-d'œuvre	94
4.1.2 Comblent le fossé entre les politiques sur le papier et les politiques concrètes en matière de migration de main-d'œuvre	96
4.1.3 Renforcement des capacités institutionnelles et techniques des ministères du Travail	96
4.1.4 Renforcement des capacités des services publics de l'emploi	97
4.1.5 Soutenir l'organisation des travailleurs migrants et leur participation au dialogue social	98
4.1.6 Faciliter la migration de main-d'œuvre en mettant davantage l'accent sur la protection des travailleurs que sur la protection des frontières	99
4.2 Protéger les travailleurs recrutés et placés par l'intermédiaire d'agences d'emploi privées, notamment grâce à des services efficaces d'inspection du travail	101
4.2.1 Réglementer les activités des agences d'emploi privées	101
4.2.2 Contrôler les activités des agences de recrutement privées par le biais de l'inspection du travail	101
4.2.3 Réglementer les recruteurs informels et autres intermédiaires	103
4.2.4 Favoriser la diligence raisonnable entre les agences d'emploi des pays d'origine et de destination	104
4.2.5 Éliminer les commissions de recrutement et frais connexes à la charge des travailleurs et réduire les coûts de la migration de main-d'œuvre	104
4.2.6 Combattre la propagande trompeuse concernant la migration et les migrants	107
4.3 Promouvoir le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous les travailleurs	109
► 5. Résumé	113
► Références	117

► Encadrés

1. Aide-mémoire d'évaluation de la cohérence entre les politiques de migration de main-d'œuvre, d'emploi et d'éducation/formation	95
2. Réglementer les agences d'emploi privées	102
3. Améliorer le recrutement dans l'agriculture grâce à l'inspection des agences de recrutement: un exemple de bonne pratique du Royaume-Uni	103
4. Base de données mondiale de l'OIT: définition des commissions et frais connexes dans les lois et politiques nationales	105
5. Projet pilote de couloir de recrutement équitable entre le Népal et la Jordanie (dans le secteur de l'habillement)	106
6. Comment les immigrants contribuent à l'économie des pays en développement	107
7. L'engagement des médias dans la lutte contre le travail forcé et la promotion du recrutement équitable. Une boîte à outils de l'OIT pour les journalistes	108
8. Rôles spécifiques des pays d'emploi et des pays d'origine selon la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984	110

► Figure

Dimensions clés à prendre en compte dans le recrutement des travailleurs migrants	16
---	----

► Tableaux

1. Travailleurs migrants en Afrique, 2017	5
3. Principaux couloirs migratoires d'Afrique, 2019	6
2. Immigrés présents en Afrique et émigrés en provenant, 2014 (en milliers)	6
4. Principaux pays de destination des émigrés africains, 2019	7
5. Principaux pays d'origine des immigrants présents en Afrique, 2019	8



► Avant-propos

La Déclaration d'Abidjan de 2019, publiée par l'OIT sous le titre «Vers plus de justice sociale: Façonner l'avenir du travail en Afrique, Réaliser le potentiel d'un avenir du travail fondé sur la justice sociale», rappelle la nécessité de «renforcer l'efficacité des institutions du travail pour assurer une protection adéquate à tous les travailleurs», en favorisant entre autres «une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre».

Par ailleurs, le Cadre de politique migratoire révisé de l'UA (2018- 2030) et son Plan d'action, adoptés en 2018, prône l'établissement de politiques, de structures et de lois nationales de migration de main-d'œuvre en mesure de:

- a) Créer des systèmes de recrutement et d'admission du travail transparents (ouverts) et responsables, s'appuyant sur des catégories législatives claires et des politiques d'immigration harmonisées avec les législations du travail;
- b) Harmoniser les lois, les politiques et les règlements nationaux, les accords bilatéraux et multilatéraux et les codes de conduite volontaires avec les *Principes généraux et les directives opérationnelles pour le recrutement équitable de l'OIT*;
- c) Surveiller et faire respecter les règles de recrutement, y compris les contrats de travail normalisés, gratuits, équitables, pleinement agréés, transparents et exécutoires;
- d) Promouvoir la consolidation et la professionnalisation dans l'industrie du recrutement, dans le labyrinthe des agents qui sont souvent impliqués, dans le but de transformer les recruteurs (publics et privés) en «guichets uniques» pour les employeurs et les migrants, offrant des services complets, y compris la formation et la certification des compétences, le placement et les modalités de voyage.

Le «Rapport régional sur le recrutement équitable en Afrique: Le recrutement des travailleurs migrants en provenance, au sein et à destination de l'Afrique» entend contribuer à la mise en œuvre

des quatre stratégies susmentionnées du Cadre de politique migratoire révisé de l'UA (2018-2030) et de son Plan d'action. Il aura également un rôle à jouer dans la mise en œuvre de la Déclaration d'Abidjan de 2019 en appelant au renforcement de l'efficacité des institutions du travail, telles que les services publics de l'emploi et de l'inspection du Travail, le but étant d'améliorer les répercussions que peut entraîner la migration de main-d'œuvre chez les travailleurs migrants africains.

Le processus de recrutement permet aux travailleurs nationaux et migrants d'intégrer une relation de travail et d'en sortir. Le rapport reconnaît que les lois et politiques existantes – et leur mise en application – ne permettent souvent pas d'assurer le recrutement des travailleurs migrants en provenance, au sein et à destination de l'Afrique. Les processus juridiques formels de recrutement peuvent être inexistantes ou inadaptés, et lorsqu'ils existent, ne pas être mis en œuvre ou effectivement appliqués.

Le rapport se base sur une vision élargie du recrutement des travailleurs migrants pour mieux appréhender les différents aspects de ces processus liés au recrutement, aux migrations et à l'emploi. Il s'agira en outre d'analyser les pratiques des différents acteurs qui contribuent à chacun de ces trois aspects, à savoir les employeurs, les recruteurs et autres prestataires de services. Il y est recommandé que de telles dimensions soient différenciées en fonction des pays d'origine et d'emploi, ainsi que selon la profession, afin de surmonter les obstacles rencontrés par les travailleurs migrants en raison de caractéristiques personnelles telles que le sexe ou le niveau de scolarité. Ces dimensions, toutes interconnectées qu'elles soient, peuvent néanmoins varier les unes par rapport aux autres et évoluer dans le temps.

Ce rapport démontre que le continent africain fait l'objet de diverses formes d'iniquité en matière de recrutement, en particulier lorsqu'il s'agit de recrutement transfrontalier, que ce soit de la part de recruteurs formels ou informels, au sein même de l'Afrique ou dans d'autres régions. Ces

iniquités dans le recrutement sont souvent associées à l'exacerbation aussi bien de la vulnérabilité des travailleurs que des déficits en travail décent, comme le confirment la littérature et les résultats des études de cas. L'accent sera mis ici sur un certain nombre de conclusions tirées d'études de cas par pays concernant le recrutement des travailleurs migrants en Afrique, et des recommandations seront émises en vue de rendre ce recrutement plus équitable pour les travailleurs nationaux et migrants. Les analyses menées dans ce cadre permettent de fournir aux décideurs les outils nécessaires pour examiner et améliorer le recrutement des travailleurs migrants.

L'approche fondée sur les droits sur laquelle s'appuie ce rapport mobilisera les normes internationales pertinentes du travail et des droits humains. Seront ainsi mis à contribution les travaux de la Commission d'experts pour l'application des conventions et

recommandations (CEACR), y compris les rapports généraux, observations et demandes directes en lien avec cette thématique. En matière de recherche secondaire, le rapport s'appuie sur les travaux de l'OIT, dont ceux concernant la migration de main-d'œuvre et les commissions de recrutement et frais connexes. Pour la recherche primaire, les parties prenantes interrogées englobent le personnel du BIT et des représentants des ministères du Travail et d'autres ministères, des organisations de travailleurs et d'employeurs, des organisations de migrants, des agences d'emploi privées, des services publics de l'emploi, des organisations internationales et des organisations non gouvernementales impliquées dans les questions de recrutement. Enfin, la littérature académique et la littérature grise issue d'autres agences des Nations Unies, d'organisations internationales et d'organisations de la société civile seront également mobilisées.



M^{me} Cynthia Samuel-Olonjuwon

*Directrice générale adjointe et Directrice régionale pour l'Afrique
Organisation internationale du Travail (OIT)*

► Remerciements

M. Mansour Omeira est le consultant chargé de la collecte des données, de la rédaction et de la consolidation de ce rapport. Les chapitres sur le Maroc, la Tunisie, l'Éthiopie, le Kenya, l'Ouganda, les Seychelles et Madagascar s'appuient sur le travail des chercheurs mentionnés dans les chapitres en question. Il convient de remercier tout particulièrement M^{me} Heike Lautenschlager, qui a dirigé la rédaction et la révision approfondie de ce rapport. C'est à elle que nous devons également l'inclusion des études relatives aux pays d'Afrique du Nord, d'Afrique de l'Est et de l'océan Indien. Remercions également M^{me} Gloria Moreno-Fontes d'avoir assuré le travail de terrain couvrant la Côte d'Ivoire et le Burkina Faso, et supervisé l'organisation de ce rapport.

Un grand merci à M^{me} Lotte Kejser, M. Dino Corell, M. Augustine Eramah et M^{me} Akua Asumadu, qui ont apporté leur soutien au travail de terrain couvrant le Nigéria et le Ghana, et contribué à la rédaction du texte; à M. Theo Sparreboom, qui a guidé et supervisé le travail de terrain au Lesotho et en Afrique du Sud, et révisé le texte y afférent; ainsi qu'à M. Abderrahim Amraoui, M^{me} Melanie Belfiore, M^{me} Kenza Dimechkie, M^{me} Maria Gallotti,

M^{me} Samia Kazi-Aoul, M^{me} Katherine Landuyt, M. Henrik Moller, M^{me} Aurelia Segatti, M^{me} Clara Van Panhuys et M^{me} Ferdaoues Wertani pour les précieuses améliorations apportées au texte tout au long du processus d'évaluation par les pairs.

La révision finale a été réalisée par John Maloy, et la conception et mise en page par l'unité spécialisée du BIT. Adressons pour finir de chaleureux remerciements aux responsables gouvernementaux, aux représentants des employeurs, aux responsables syndicaux et aux travailleurs migrants, grâce auxquels les informations figurant dans ce rapport ont pu être recueillies.

L'élaboration de ce rapport a été rendue possible grâce aux sources de financement suivantes: Action mondiale pour améliorer le cadre du recrutement de la migration de main-d'œuvre (REFRAME), financée par l'UE; Appui à la libre circulation des personnes et aux migrations en Afrique de l'Ouest (FMM), financé par l'UE et la CEDEAO; Initiative pour les migrations de main-d'œuvre, l'emploi et la réinsertion au Nigéria et au Ghana, financée par la GIZ; le Joint Labour Migration Program (JLMP) financée par SIDA, et les ressources du budget ordinaire du Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique.

► Remarque sur le COVID-19

La conception et la rédaction de ce rapport, ainsi que les recherches y afférentes (et notamment la collecte de données quantitatives et qualitatives), ont été mises en œuvre par l'OIT avant la pandémie de COVID-19. L'impact de la pandémie sur les conditions de recrutement et sur les commissions de recrutement et frais connexes payés par les travailleuses et travailleurs migrants fait de son côté l'objet d'un suivi de l'OIT, notamment par le biais de la méthodologie de l'indicateur 10.7.1. des ODD. Les analyses des législations, programmes et politiques relatifs au recrutement vers et depuis l'Afrique demeurent pertinentes dans le cadre de la mise en œuvre par les gouvernements de leur réponse immédiate et à long terme à la pandémie de COVID-19. Pour plus d'informations sur l'impact du COVID-19 sur les pratiques de recrutement au niveau international, veuillez consulter la note de synthèse *Garantir le recrutement équitable durant la pandémie de COVID-19*, publiée par l'OIT en juin 2020.

► Abréviations et acronymes

ADDAD	Association pour la Défense des Droits des Aide-ménagères et Domestiques
AEJ	Agence Emploi Jeunes (Côte d'Ivoire)
AGEPE	Agence d'études et de promotion de l'emploi (Côte d'Ivoire)
ATCT	Agence tunisienne de coopération technique
ANETI	Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (Tunisie)
ANAPEC	Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (Maroc)
API	Agence de promotion de l'industrie et de l'innovation (Tunisie)
ATUMNET	Réseau syndical africain sur les migrations
UA	Union africaine
CUA	Commission de l'Union africaine
ABT	Accord bilatéral de travail
CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
CENSAD	Communauté des États sahélo-sahariens
COMESA	Marché commun de l'Afrique orientale et australe
COTUK	Organisation centrale des syndicats du Kenya
CTIP	Comité consultatif de lutte contre la traite des êtres humains (Kenya)
EAC	Communauté d'Afrique de l'Est
EEU	Agence pour l'emploi à l'étranger (Ouganda)
ETAHT	Groupe de travail de l'État d'Edo contre la traite des êtres humains (Nigéria)
UE	Union européenne
FNJ	Fonds national de la jeunesse (Côte d'Ivoire)
GHAPEA	Association des agences d'emploi privées du Ghana
GIZ	Agence allemande de coopération internationale
GOP	Permis de travail rémunéré (Seychelles)
HuCaPAN	Association des fournisseurs en ressources humaines du Nigéria
ICMW	Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990
IGAD	Autorité intergouvernementale pour le développement
OIM	Organisation internationale pour les migrations
IRIS	Système d'intégrité du recrutement international
CSI Afrique	Organisation régionale africaine de la Confédération syndicale internationale
LSP	Permis spécial du Lesotho (Afrique du Sud)
MFPE	Ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi (Tunisie)
MGLSD	Ministère du Genre, du Travail et du Développement social (Ouganda)
MdT	Ministère du Travail (usage générique)
MoLSA	Ministère du Travail et des Affaires sociales (Éthiopie)

MOU	Protocole d'accord
CRM	Centre de ressources pour les travailleurs migrants
NSIP	Programme national d'investissement social (Nigéria)
NAPTIP	Agence nationale pour l'interdiction de la traite des personnes et autres questions connexes (Nigéria)
NDE	Direction nationale de l'emploi (Nigéria)
NEA	Autorité nationale pour l'emploi (Kenya)
NELEX	Bourse électronique nationale du travail (Nigéria)
ONG	Organisation non gouvernementale
NITA	Autorité nationale pour la formation industrielle (Kenya)
NLC	Congrès du travail du Nigéria
NLMP	Politique nationale de migration de main-d'œuvre (Seychelles)
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
SPE	Service public de l'emploi
AEP	Agence d'emploi privée
RSMMS	Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes
SADC	Communauté de développement de l'Afrique australe
TOR	Cahier des charges
EFTP-TVET	Enseignement et formation techniques et professionnels
UACDDDD	Union des Associations et des Coordinations d'Associations pour le Développement et la Défense des Droits des Démunis (Mali)
UAERA	Association ougandaise des agences de recrutement externe
ONU	Organisation des Nations Unies
UNDESA	Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
ONUDC	Office des Nations Unies contre la drogue et le crime
YEDF	Fonds pour le développement de l'entrepreneuriat des jeunes (Kenya)

► Définitions des termes clés

Travail forcé ou obligatoire

La convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, définit le travail forcé ou obligatoire comme «tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré» (Art. 2 (1)). Certaines formes de travail forcé ou obligatoire sont néanmoins exclues de son champ d'application, telles que le service militaire obligatoire, les obligations civiques normales, le travail exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, les cas de force majeure et les menus travaux de village (OIT 2007).

Migrants internationaux

On entend par migrants internationaux l'ensemble de la population étrangère et/ou née à l'étranger présente dans n'importe quel pays (ONU 1998). Ainsi, les enfants nés de parents étrangers dans un pays donné sont considérés comme des migrants internationaux, même s'ils sont nés et ont toujours vécu dans le pays en question.

Travailleurs migrants internationaux

Par travailleurs migrants internationaux, on entend les travailleurs qui sont des migrants internationaux, ainsi que les travailleurs étrangers non-résidents (OIT 2018a). Les travailleurs migrants internationaux peuvent avoir un emploi ou être au chômage, et parmi celles et ceux qui ont un emploi, on inclut les salariés et les travailleurs indépendants. Étant donné que le processus de recrutement permet d'accéder à un emploi salarié, le terme «travailleurs» inclut, dans le cadre du recrutement, à la fois les salariés et les demandeurs d'emploi (OIT 2019a).

Économie informelle

Selon la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, l'économie informelle:

a) désigne toutes les activités économiques des travailleurs et des unités économiques qui – en droit ou en pratique – ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles; et

b) ne désigne pas les activités illicites, en particulier la fourniture de services ou la production, la vente, la possession ou la consommation de biens interdites par la loi, y compris la production et le trafic illicites de stupéfiants, la fabrication et le trafic illicites d'armes à feu, la traite des personnes et le blanchiment d'argent, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes (Art. 2).

Relations d'emploi informelles

Un salarié est considéré comme occupant un emploi informel si sa relation de travail «n'est pas, en droit ou en pratique, soumise à la législation nationale du travail, à l'impôt sur le revenu, à la protection sociale ou au droit à certains avantages liés à l'emploi (préavis de licenciement, indemnité de départ, congés annuels ou de maladie payés, etc.)» (OIT 2003). L'emploi informel peut exister dans des entreprises du secteur formel ou informel, ainsi qu'au sein des ménages.

Esclavage moderne

Bien qu'il ne soit pas défini dans la législation, le concept d'esclavage moderne est utilisé comme terme générique pour couvrir «un ensemble de concepts juridiques précis, dont le travail forcé, la servitude pour dettes, le mariage forcé, l'esclavage et les pratiques analogues à l'esclavage, et la traite des êtres humains», et se réfère essentiellement «à des situations d'exploitation qu'une personne ne peut refuser ou quitter en raison de menaces, de violences, de coercition, de tromperie et/ou d'abus de pouvoir». (OIT 2017a, 9).

Agence d'emploi privée

La convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, définit une agence d'emploi privée comme

toute personne physique ou morale, indépendante des autorités publiques, qui fournit un ou plusieurs des services suivants se rapportant au marché du travail:

- a) des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que l'agence d'emploi privée ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler;
- b) des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale (ci-après désignée comme «l'entreprise utilisatrice»), qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution;
- c) d'autres services ayant trait à la recherche d'emplois, qui seront déterminés par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, tels que la fourniture d'informations, sans pour autant viser à rapprocher une offre et une demande spécifiques (Art. 1).

Trafic illicite de migrants

Le Protocole de 2000 contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer, additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, définit le trafic illicite de migrants comme «le fait d'assurer, afin d'en tirer, directement ou indirectement, un avantage financier ou un autre avantage matériel, l'entrée illégale dans un État Partie d'une personne qui n'est ni un ressortissant ni un résident permanent de cet État» (Art. 3(a)).

Traite des personnes

Le Protocole de 2000 visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, définit la traite des personnes comme suit:

«Le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes.» (Art. 3(a))

Pires formes de travail des enfants

La convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, définit un enfant comme toute personne âgée de moins de 18 ans (Art. 2). Les pires formes de travail des enfants y sont définies comme comprenant:

- a) toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés;
- b) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques;
- c) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes;
- d) les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant (Art. 3).





Résumé analytique

Les lois et politiques existantes – et leur mise en application – ne permettent souvent pas d'assurer le recrutement équitable des travailleurs migrants en provenance, au sein et à destination de l'Afrique. Les cadres formels peuvent être inexistantes ou inadaptés, et lorsque des cadres appropriés existent sur le papier, ils peuvent ne pas être effectivement mis en œuvre ou appliqués. Pour faire du recrutement équitable des travailleurs migrants une réalité, les gouvernements et les partenaires sociaux de la région doivent l'intégrer à des politiques nationales élaborées dans le cadre de consultations tripartites, et lui assurer par ailleurs un environnement propice en promouvant le plein emploi productif et librement choisi, et en offrant un travail décent à tous les travailleurs.

En 2014, l'OIT a lancé une initiative mondiale pour le recrutement équitable afin de:

- ▶ prévenir la traite des êtres humains et le travail forcé;
- ▶ protéger les droits des travailleurs, y compris des travailleurs migrants, contre les pratiques abusives et frauduleuses lors des processus de recrutement et de placement (ce qui inclut la présélection, la sélection, le transport, le placement et le retour en toute sécurité); et
- ▶ réduire les coûts de la migration de main-d'œuvre et améliorer les résultats en matière de développement pour les travailleurs migrants et leurs familles, ainsi que pour les pays d'origine et de destination.

Cette initiative multipartite est mise en œuvre en étroite collaboration avec les gouvernements, les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, le secteur privé et autres partenaires clés. Une deuxième phase a été lancée en 2021.

Ce rapport entend offrir un panorama régional basé sur 13 études de cas englobant:

- ▶ le Maroc et la Tunisie en Afrique du Nord;
- ▶ l'Éthiopie, le Kenya et l'Ouganda en Afrique de l'Est;
- ▶ le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, le Ghana et le Nigéria en Afrique de l'Ouest;
- ▶ le Lesotho et l'Afrique du Sud en Afrique australe; et
- ▶ Madagascar et les Seychelles dans l'océan Indien.

L'approche fondée sur les droits sur laquelle s'appuie ce rapport mobilisera les normes internationales

pertinentes du travail et des droits humains. Seront ainsi mis à contribution les travaux de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), y compris les rapports généraux, observations et demandes directes en lien avec cette thématique. En matière de recherche secondaire, le rapport s'appuie sur les travaux de l'OIT, dont ceux concernant la migration de main-d'œuvre et les commissions de recrutement et frais connexes. Il s'inspire également de la littérature académique et de la littérature grise issue d'autres agences des Nations Unies, d'organisations internationales et d'organisations de la société civile. Pour la recherche primaire, les parties prenantes interrogées englobent le personnel du BIT et des représentants des ministères du Travail et d'autres ministères, des organisations de travailleurs et d'employeurs, des organisations de migrants, des agences d'emploi privées, des services publics de l'emploi, des organisations internationales et des organisations non gouvernementales impliquées dans les questions de recrutement.

La question de la migration en Afrique concerne en grande partie la migration intracontinentale, étant donné que 53 pour cent des 40,2 millions de migrants internationaux estimés en provenance d'Afrique ont migré au sein du continent, et que 80 pour cent des 26,5 millions de migrants estimés présents en Afrique sont eux-mêmes originaires du continent. Les femmes représentent 46 pour cent des migrants internationaux en provenance d'Afrique et 46 pour cent des migrants internationaux en Afrique. Cette migration est essentiellement une migration de main-d'œuvre, les deux tiers des migrants en âge de travailler en Afrique étant effectivement des travailleurs. La question du recrutement équitable des travailleurs migrants est ainsi étroitement liée aux questions relatives à la migration, au travail décent et à l'égalité des sexes.

Le processus de recrutement permet aux travailleurs de nouer une relation de travail avec des employeurs et d'en sortir. Une vision élargie du recrutement des travailleurs migrants implique de mieux appréhender les différents aspects de ce processus liés au recrutement, aux migrations et à l'emploi, et d'analyser les pratiques des différents acteurs qui contribuent à chacun de ces trois aspects, dont les employeurs, les recruteurs et autres prestataires de services. Ces dimensions doivent être différenciées en fonction des pays d'origine et d'emploi, ainsi que selon la profession, et prendre

en compte les caractéristiques personnelles des travailleurs, telles que le sexe ou le niveau de scolarité. Ces dimensions, toutes interconnectées qu'elles soient, peuvent néanmoins varier les unes par rapport aux autres et évoluer dans le temps.

Le recrutement international de travailleurs en provenance, au sein et à destination de l'Afrique demeure limité, car la plupart des travailleurs migrants sont recrutés localement. Le modèle prédominant de migration de main-d'œuvre est celui de travailleurs migrant à la recherche d'un emploi (soit une migration préalable au recrutement), ce qui va à l'encontre de l'hypothèse qui sous-tend généralement les instruments normatifs internationaux y afférents, selon laquelle les travailleurs obtiendraient d'abord un emploi dans un autre pays avant de migrer (soit un recrutement préalable à la migration). Les opportunités d'emploi salarié restent limitées en Afrique, ce qui augmente la pression sur les travailleurs lors du processus de recrutement et affaiblit leur pouvoir de négociation. L'OIT estime qu'en 2018, les «salariés» ne représentaient que 29 pour cent de l'emploi en Afrique, soit à peine plus de la moitié de la moyenne mondiale. Par ailleurs, selon les données disponibles et comparables les plus récentes, l'emploi informel représenterait plus des trois-quarts de l'emploi total dans les pays africains.

Il existe au sein des processus de recrutement diverses formes d'iniquité qui ne sont pas nécessairement indépendantes les unes des autres et peuvent donc se chevaucher partiellement. La distinction entre ces différentes formes s'avère ainsi essentielle si l'on veut mieux comprendre les pratiques de recrutement inéquitable. Le recrutement inéquitable peut ainsi prendre ces différentes formes:

- **le recrutement trompeur**, où le travailleur est délibérément amené à croire quelque chose qui n'est pas vrai, comme les conditions d'emploi ou de vie;
- **le recrutement coercitif**, où le recrutement est imposé au travailleur sous la menace d'une sanction et que le travailleur n'accepte pas volontairement. Les méthodes utilisées à cette fin peuvent être la violence ou la menace d'y recourir, l'enlèvement, le mariage forcé, l'adoption forcée ou la vente de la victime, la confiscation des pièces d'identité ou encore la servitude pour dettes;

► **le recrutement abusif**, où l'on abuse de la position de vulnérabilité du travailleur. Cette vulnérabilité peut être liée à une situation socioéconomique difficile, à un statut migratoire irrégulier, au manque d'éducation ou d'informations, ou à des raisons économiques;

► **le recrutement discriminatoire**, où l'égalité des chances et de traitement lors du recrutement n'est pas respectée, notamment pour des motifs tels que la race, la couleur de peau, le sexe, l'âge, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale, sociale ou ethnique, le handicap, la situation matrimoniale ou familiale, l'orientation sexuelle ou l'appartenance à une organisation de travailleurs¹.

► **le recrutement corrompu**, où le recruteur ou un tiers influençant le recrutement agit de manière malhonnête en échange d'argent ou d'un gain personnel quelconque. Ces actes peuvent inclure l'offre, la promesse, l'octroi, la demande ou l'acceptation de pots-de-vin, y compris de la part des travailleurs ou à destination d'employeurs ou de représentants du gouvernement;

► **le faux recrutement**, où l'agence d'emploi privée et/ou l'emploi annoncé n'existent pas, ou encore lorsque l'emploi existe mais que le processus de recrutement imposé au travailleur n'est pas lié à cet emploi, et;

► **le recrutement à la charge des travailleurs**, où les commissions de recrutement et les frais connexes sont à la charge du travailleur.

Les diverses formes d'iniquité que l'on retrouve dans le cadre du recrutement ne sont pas nécessairement indépendantes ni mutuellement exclusives. Un processus de recrutement spécifique peut donc impliquer plusieurs formes d'iniquité. Par exemple, dans le cadre d'un même processus de recrutement, les travailleurs peuvent se voir facturer des commissions de recrutement et autre frais connexes par les agences d'emploi privées; être incités à soudoyer des décideurs pour augmenter leurs chances d'être recrutés; avec, au final, un candidat sélectionné sur des bases discriminatoires telles que la religion ou l'opinion politique.

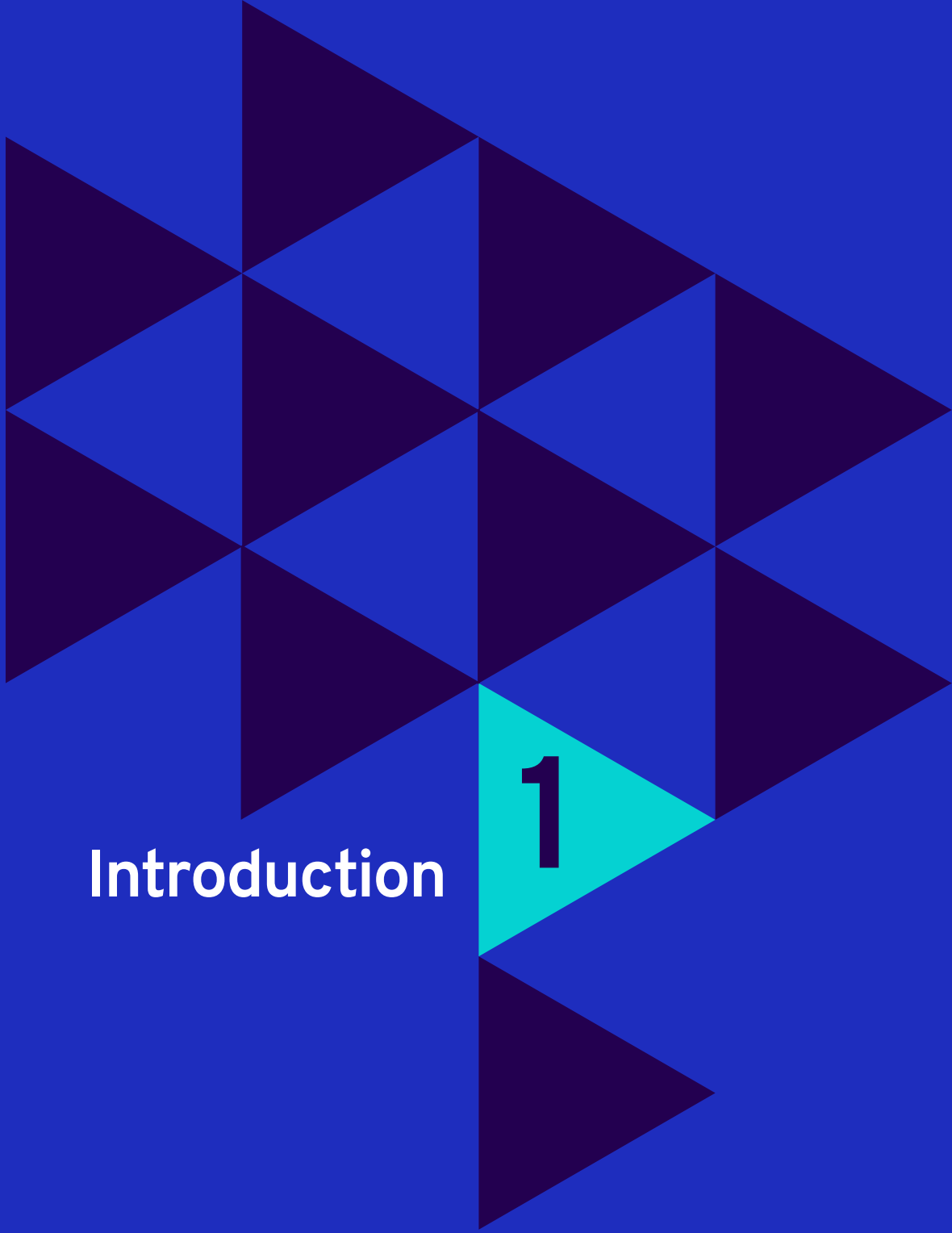
La région fait l'objet de diverses formes d'iniquité en matière de recrutement, en particulier lorsqu'il s'agit de recrutement transfrontalier, que ce soit de la part de recruteurs formels ou informels, au

1 Basé sur la recommandation (n° 188) de l'OIT sur les agences d'emploi privées, 1997, article 8.

sein même de l'Afrique ou dans d'autres régions. Ces iniquités dans le recrutement sont souvent associées à l'exacerbation aussi bien de la vulnérabilité des travailleurs que des déficits en travail décent, comme le confirment la littérature et les résultats des études de cas.

Le rapport met l'accent sur un certain nombre de conclusions tirées d'études de cas par pays concernant le recrutement des travailleurs migrants en Afrique. Voici quelques-unes des recommandations en procédant si l'on veut rendre ce recrutement plus équitable:

- ▶ Intégrer le recrutement équitable aux politiques et programmes nationaux conçus dans le cadre de consultations tripartites, notamment en:
 - Élaborant et mettant en œuvre des politiques et programmes de migration de main-d'œuvre;
 - Comblant le fossé entre les politiques sur le papier et les politiques concrètes en matière de migration de main-d'œuvre;
 - Renforçant les capacités institutionnelles et techniques des ministères du Travail;
 - Renforçant les capacités des services publics de l'emploi;
 - Soutenant l'organisation des travailleurs migrants et leur participation au dialogue social;
 - Promouvant la coordination et la cohérence des politiques et programmes parmi les partenaires nationaux et internationaux concernés;
 - Facilitant la migration de main-d'œuvre en mettant davantage l'accent sur la protection des travailleurs que sur la protection des frontières.
- ▶ Protéger les travailleurs recrutés et placés par l'intermédiaire d'agences d'emploi privées, notamment grâce à des services efficaces d'inspection du travail en mesure de:
 - Réglementer les activités des agences d'emploi privées;
 - Contrôler les activités des agences d'emploi privées;
 - Réglementer les recruteurs informels ou autres intermédiaires;
 - Favoriser la diligence raisonnable entre les agences de recrutement des pays d'origine et de destination;
 - Éliminer les commissions de recrutement et frais connexes à la charge des travailleurs et réduire les coûts de la migration de main-d'œuvre;
 - Combattre la propagande trompeuse concernant la migration et les migrants.
- ▶ Promouvoir le plein emploi productif et librement choisi, ainsi que le travail décent pour tous les travailleurs, notamment en:
 - Veillant à ce que les principes et droits fondamentaux au travail soient appliqués aux travailleurs migrants recrutés;
 - Élaborant et mettant en œuvre des politiques et programmes d'emploi;
 - Facilitant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle;
 - Prévenant les situations de crise et en y répondant le cas échéant;
 - Investissant dans les infrastructures, et en particulier dans l'économie rurale et dans le secteur des services à la personne;
 - Encourageant le développement continu des compétences et des qualifications des travailleurs, ce qui peut inclure, en fonction des situations, des formations de base, économiques, juridiques et numériques;
 - Répondant aux besoins de catégories spécifiques de travailleurs.



Introduction

1



► 1.1 Contexte et objectifs

En dépit de l'existence de normes internationales du travail afférentes au recrutement, les législations nationales et leur application ne parviennent souvent pas à protéger les droits des travailleurs en général, et des travailleurs migrants en particulier. Pour relever ce défi, l'OIT a lancé en 2014 une Initiative mondiale pour le recrutement équitable afin de:

- prévenir la traite des personnes et le travail forcé;
- protéger les droits des travailleurs, y compris des travailleurs migrants, contre les pratiques abusives et frauduleuses lors des processus de recrutement et de placement (ce qui inclut la présélection, la sélection, le transport, le placement et le retour en toute sécurité);
- réduire les coûts de la migration de main-d'œuvre; et
- améliorer les résultats en matière de développement pour les travailleurs migrants et leurs familles, ainsi que pour les pays d'origine et de destination.

Cette initiative multipartite a été mise en œuvre en étroite collaboration avec les gouvernements, les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, le secteur privé et autres partenaires clés.

L'objectif de ce rapport est de fournir une analyse de la législation, des politiques et des pratiques liées au recrutement des travailleurs migrants dans treize pays africains et le long des différents axes migratoires concernés. Il a également pour but d'identifier des stratégies visant à rendre leur recrutement plus équitable. Toute la diversité des processus de migration de main-d'œuvre est ici prise en considération, qu'il s'agisse de situations de migration régulière ou irrégulière, ou encore d'emplois dans l'économie formelle ou informelle. Ce rapport tient compte du recrutement international des travailleurs migrants qui trouvent un emploi avant de quitter leur pays d'origine (recrutement préalable à la migration), mais également du recrutement national des travailleurs migrants qui ont d'abord quitté leur pays avant de trouver un emploi (migration préalable au recrutement). Il s'agira par ailleurs de mettre à la fois en lumière les bonnes et les mauvaises pratiques du secteur du recrutement – notamment en ce qui concerne les commissions de recrutement et frais connexes –, ainsi que les conditions de vie et de travail qui en résultent. Une attention particulière sera portée aux travailleurs migrants en situation de vulnérabilité, ce qui comprend les situations liées au trafic illicite de migrants, à la traite des personnes, au travail forcé et au travail des enfants.

► 1.2 La méthodologie et ses limites

Ce rapport entend offrir un panorama régional basé sur des études de cas englobant:

- le Maroc et la Tunisie en Afrique du Nord;
- l'Éthiopie, le Kenya, Madagascar, les Seychelles et l'Ouganda en Afrique de l'Est;
- le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, le Ghana et le Nigéria en Afrique de l'Ouest; et
- le Lesotho et l'Afrique du Sud en Afrique australe.

L'approche fondée sur les droits sur laquelle s'appuie ce rapport mobilisera les normes internationales pertinentes du travail et des droits humains. Seront ainsi mis à contribution les travaux de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), y compris les rapports généraux, observations

et demandes directes en lien avec cette thématique. En matière de recherche secondaire, le rapport s'appuie sur les travaux de l'OIT, dont ceux concernant la migration de main-d'œuvre et les commissions de recrutement et frais connexes. Il s'inspire également de la littérature académique et de la littérature grise issue d'autres agences des Nations Unies, d'organisations internationales et d'organisations de la société civile.

En ce qui concerne la recherche primaire, des entretiens semi-structurés ont été menés avec des interlocuteurs clés au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire, au Ghana, au Lesotho, au Nigéria et en Afrique du Sud, accompagnés de discussions de groupe au Ghana, au Lesotho et au Nigéria. Il s'agissait ainsi de mieux comprendre en pratique le contexte de recrutement des travailleurs migrants

et les processus de migration de main-d'œuvre. Les outils de collecte de données utilisés sont indiqués en Annexe I. Voici les principales parties prenantes interrogées:

- ▶ personnel du BIT
- ▶ représentants des ministères du Travail et d'autres ministères
- ▶ organisations de travailleurs et d'employeurs
- ▶ organisations de migrants
- ▶ agences d'emploi privées
- ▶ services publics de l'emploi
- ▶ organisations internationales et
- ▶ organisations non gouvernementales (ONG) impliquées dans les questions de recrutement.

Ce rapport est le premier du genre sur le recrutement des travailleurs migrants, tant en termes d'étendue que de profondeur de son champ d'analyse. La diversité entre les pays d'origine,

de transit et de destination (et en leur sein), la multitude des cadres juridiques et politiques, et la complexité de réalités en évolution rapide sont autant d'éléments signifiant que tout rapport traitant de ces questions présentera nécessairement quelques lacunes. Dans le cadre de ce rapport, les études de cas ont été menées par plusieurs équipes aux méthodologies et perspectives variées. Les conclusions empiriques ici présentées sont principalement d'ordre qualitatif, étant donné que la collecte d'éléments quantitatifs afférents au recrutement des travailleurs migrants et à son équité en est encore à ses balbutiements. Ce rapport a bénéficié de plusieurs séries d'examen critiques de la part d'experts de l'OIT au siège et à travers le continent. Il doit donc être lu comme un rapport de synthèse, fondé sur des cadres normatifs et des réalités empiriques, dont l'objectif est de servir de base aux discussions politiques tripartites et d'indiquer des voies à suivre.

▶ 1.3 Structure du rapport

Le Chapitre 2 propose un cadre analytique relatif au recrutement des travailleurs migrants. Grâce à une analyse des cadres politiques internationaux et africains en matière de migration, il met en lumière le rôle croissant des protocoles de libre circulation des personnes adoptés par les communautés économiques régionales et trouve son fondement dans les normes et orientations de l'OIT. Le cadre ainsi établi offre une vision élargie du recrutement des travailleurs migrants basée sur une analyse approfondie des dimensions du recrutement, de la migration et de l'emploi, ainsi que des rôles spécifiques joués par les employeurs, les recruteurs et autres prestataires de services. Il fait la distinction entre les situations où les travailleurs obtiennent un emploi avant de migrer (recrutement préalable à la migration) et celles où les travailleurs migrent dans l'espoir d'obtenir un emploi après leur arrivée (migration préalable au recrutement). La distinction entre ces deux options migratoires entraîne diverses implications politiques et stratégiques, notamment en ce qui concerne les commissions de recrutement, les frais connexes et les coûts directs de la migration de main-d'œuvre. Après une discussion sur les trois dimensions susmentionnées et le rôle qu'y jouent les employeurs, recruteurs et autres

prestataires de services, le chapitre se terminera par une conceptualisation des recrutements équitable et inéquitable, tels qu'ils se reflètent dans les réalités africaines.

Le Chapitre 3 présente les résultats des études de cas concernant la place occupée par le recrutement des travailleurs migrants dans la législation et les politiques et programmes concernés. Afin d'en faciliter la lecture, les études de cas partagent la même structure, chacune abordant tour à tour les questions suivantes:

- ▶ vue d'ensemble du marché du travail et de la migration
- ▶ politiques et programmes en matière de recrutement des travailleurs migrants
- ▶ réglementation de l'emploi
- ▶ réglementation du recrutement
- ▶ services de recrutement, commissions et frais connexes, et
- ▶ recrutement non réglementé et conditions abusives de migration.

Le Chapitre 4 synthétise les conclusions des études de cas et propose des recommandations basées sur les cadres normatifs internationaux pertinents, les analyses des études de cas et la littérature.

Les résultats sont présentés de manière à pouvoir être généralisés à tous les pays de la région, notamment en matière de données empiriques disponibles. Tandis que les principes du recrutement équitable se veulent internationaux, ce sont les contextes nationaux qui devraient orienter la façon

dont ces principes peuvent être mis en œuvre en tenant compte des spécificités locales. Le dialogue social tripartite avec les autres parties prenantes concernées est essentiel pour le développement, la mise en œuvre et le suivi réussis du recrutement équitable des travailleurs migrants.

► 1.4 Panorama statistique

Avant d'analyser la manière dont les travailleurs migrants sont recrutés, il est important de comprendre l'ampleur de la migration en provenance, au sein et à destination du continent, ainsi que les types de migration de main-d'œuvre ou les modèles de mobilité. Les études de cas analysées dans le présent rapport couvrent six des dix principaux axes migratoires intercontinentaux et huit des dix principaux couloirs migratoires intracontinentaux d'Afrique.

Dresser un panorama empirique du recrutement des travailleurs migrants en provenance, au sein et à destination de l'Afrique se heurte à d'importants obstacles relatifs à la précision, à la fiabilité et à la comparabilité des statistiques sur la migration de main-d'œuvre en Afrique (AUC 2017). L'analyse doit donc s'appuyer en grande partie sur des estimations statistiques de nombre de migrants. Selon des estimations de l'OIT basées sur les données de onze pays africains, l'Afrique aurait accueilli en 2017 environ treize millions de travailleurs migrants (dont 30 pour cent de femmes), soit 2,7 pour cent du nombre total de travailleurs (3,4 pour cent chez les hommes, 1,9 pour cent

chez les femmes) (tableau 1). En tant que telle, une meilleure compréhension des circuits de migration de main-d'œuvre peut être atteinte grâce aux estimations de nombre de migrants.

Selon les estimations du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies (UNDESA 2019), ajustées en fonction du nombre de réfugiés, un migrant international sur sept dans le monde vient d'Afrique. Sur les 40,2 millions de migrants internationaux en provenance d'Afrique, 53 pour cent ont migré au sein de l'Afrique, 26 pour cent vers l'Europe, 11 pour cent vers l'Asie et 8 pour cent vers l'Amérique du Nord. Les femmes représentent 46 pour cent des migrants internationaux en provenance d'Afrique, avec des chiffres allant de 34 pour cent des migrants de Gambie à 62 pour cent de ceux de Madagascar. Le tableau 2 présente des estimations du nombre total d'immigrés présents dans les sous-régions africaines et d'émigrés en provenance.

Un migrant international sur dix dans le monde réside en Afrique. L'Afrique accueille ainsi 26,5 millions de migrants internationaux, dont 80 pour

► **Tableau 1. Travailleurs migrants en Afrique, 2017**

	Les deux	Hommes	Femmes	Part des femmes (pour cent)
Nombre total des travailleurs (millions)	478,1	269,8	208,4	43,6
Population migrante âgée de 15 ans et plus (millions)	19,3	11,0	8,4	43,5
Travailleurs migrants (millions)	13,0	9,2	3,9	30,0
Proportion de travailleurs migrants dans la population totale de travailleurs (pour cent)	2,7	3,4	1,9	s.o.

s.o. = sans objet

Source: Calculs de l'auteur basés sur OIT 2018b, tableau 2.11 et tableau 2.13.

► **Tableau 2. Immigrés présents en Afrique et émigrés en provenant, 2014 (en milliers)**

(Sous)région	Émigrés	Immigrés
Afrique	40 207	26 529
Afrique de l'Est	12 536	7 908
Afrique centrale	4 152	3 785
Afrique australe	1 556	4 482
Afrique de l'Ouest	10 104	7 398
Afrique du Nord	11 859	2 956

Source: Calculs de l'auteur basés sur UNDESA 2019.

cent viennent d'Afrique. Les femmes représentent 47 pour cent des migrants internationaux en Afrique, avec des chiffres allant de 23 pour cent en Guinée équatoriale à 54 pour cent au Tchad. Le tableau 3 donne un aperçu des principaux axes migratoires intercontinentaux et intracontinentaux du continent africain. Neuf des dix principaux couloirs migratoires intercontinentaux concernent l'Afrique du Nord. Ils comprennent les axes:

- de l'Algérie, du Maroc et de la Tunisie vers leur ancienne puissance coloniale, à savoir la France;
- du Maroc vers l'Espagne et l'Italie;
- de l'Égypte vers l'Arabie saoudite, les Émirats arabes unis et le Koweït; et
- du Soudan vers l'Arabie Saoudite.

Le dixième couloir est celui qui va du Nigéria aux États-Unis d'Amérique.

► **Tableau 3. Principaux couloirs migratoires d'Afrique, 2019**

Couloirs migratoires intercontinentaux			Couloirs migratoires intracontinentaux		
Origine	Destination	Nombre de migrants (milliers)	Origine	Destination	Nombre de migrants (milliers)
Algérie	France	1 576	Burkina Faso	Côte d'Ivoire	1 368
Maroc	France	1 020	Soudan du Sud	Ouganda	1 100
Égypte	Arabie saoudite	939	Soudan du Sud	Soudan	774
Égypte	Émirats arabes unis	886	Mozambique	Afrique du Sud	716
Maroc	Espagne	712	Soudan	Soudan du Sud	577
Soudan	Arabie saoudite	470	Côte d'Ivoire	Burkina Faso	558
Maroc	Italie	451	Mali	Côte d'Ivoire	522
Tunisie	France	428	Somalie	Éthiopie	478
Égypte	Koweït	411	Soudan du Sud	Éthiopie	476
Nigéria	États-Unis	310	Somalie	Kenya	453

Source: Calculs de l'auteur basés sur UNDESA (2019).

Sur les dix principaux couloirs migratoires intra-continentaux d'Afrique, trois se trouvent en Afrique de l'Ouest: du Burkina Faso et du Mali vers la Côte d'Ivoire, et de la Côte d'Ivoire vers le Burkina Faso. Quatre impliquent le Soudan du Sud et ses pays voisins, notamment du Soudan du Sud vers l'Ouganda, le Soudan et l'Éthiopie, et du Soudan vers le Soudan du Sud. Les trois autres vont de la Somalie à l'Éthiopie et au Kenya en Afrique de l'Est, et du Mozambique à l'Afrique du Sud en Afrique australe.

Les dix principales destinations en dehors de l'Afrique comprennent les pays suivants:

- Europe – France, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, Italie, Espagne, Belgique et Allemagne;
- Amérique du Nord – États-Unis et Canada; et
- États arabes – Arabie saoudite et Émirats arabes unis.

Les dix principales destinations d'Afrique se retrouvent sur l'ensemble du continent:

- Afrique de l'Ouest – Côte d'Ivoire, Nigéria et Burkina Faso;
- Afrique australe – Afrique du Sud;
- Afrique de l'Est – Ouganda, Éthiopie, Kenya et Soudan du Sud;

- Afrique du Nord – Soudan; et
- Afrique centrale – République démocratique du Congo (voir tableau 4).

Parmi elles, sept seront couvertes dans les études de cas de ce rapport.

Les 15 principaux pays d'origine des immigrés présents en Afrique sont eux-mêmes des pays africains (voir tableau 5). Les dix principaux pays d'origine en dehors de l'Afrique comprennent les pays/territoires ci-après:

- États arabes – Territoire palestinien occupé, Syrie et Iraq;
- Europe – France, Royaume-Uni, Allemagne, Portugal et Italie;
- Asie du Sud – Inde; et
- Asie de l'Est – Chine.

La question de la migration en Afrique concerne en grande partie la migration intracontinentale, étant donné que 53 pour cent des migrants internationaux en provenance d'Afrique ont migré au sein du continent, et que 80 pour cent des migrants présents en Afrique sont eux-mêmes originaires du continent. Les femmes représentent 46 pour cent des migrants internationaux en provenance d'Afrique et 46 pour cent des migrants

► **Tableau 4. Principaux pays de destination des émigrés africains, 2019**

Hors d'Afrique		En Afrique	
Destination	Nombre de migrants (milliers)	Destination	Nombre de migrants (milliers)
France	4 135	Côte d'Ivoire	2 478
États-Unis	2 192	Afrique du Sud	2 341
Royaume-Uni	1 627	Ouganda	1 722
Arabie saoudite	1 568	Éthiopie	1 225
Italie	1 195	Soudan	1 193
Émirats arabes unis	1 108	Nigéria	1 128
Canada	1 033	Kenya	971
Espagne	990	République démocratique du Congo	930
Belgique	512	Soudan du Sud	862
Allemagne	503	Burkina Faso	671

Source: Calculs de l'auteur basés sur UNDESA (2019).

► **Tableau 5. Principaux pays d'origine des immigrés présents en Afrique, 2019**

Hors d'Afrique		En Afrique	
Destination	Nombre de migrants (milliers)	Destination	Nombre de migrants (milliers)
Territoire palestinien occupé	470	Soudan du Sud	2 548
France	249	Burkina Faso	1 549
République arabe syrienne	176	République démocratique du Congo	1 384
Royaume-Uni	168	Somalie	1 245
Allemagne	132	Soudan	1 161
Iraq	103	Mali	1 140
Inde	99	Mozambique	923
Chine	68	Côte d'Ivoire	912
Portugal	63	République centrafricaine	746
Italie	61	Bénin	631

Source: Calculs de l'auteur basés sur UNDESA (2019).

internationaux en Afrique. Cette migration est essentiellement une migration de main-d'œuvre, les deux tiers des migrants en âge de travailler en Afrique étant effectivement des travailleurs. La question du recrutement équitable des travailleurs migrants est ainsi étroitement liée aux questions relatives à la migration, au travail décent et à l'égalité des sexes. Compte tenu de la diversité qui caractérise le continent, une approche basée sur des études de cas s'est avérée nécessaire pour arriver à des conclusions et à des recommandations

stratégiques visant à rendre plus équitable le recrutement des travailleurs migrants en Afrique. Ces conclusions et recommandations doivent cependant être fondées sur un cadre analytique qui associe les cadres normatifs internationaux – et en particulier ceux inscrits dans les normes internationales du travail – aux réalités du recrutement des travailleurs migrants sur le continent. C'est donc dans le chapitre à suivre que sera élaboré un tel cadre analytique.





Le recrutement des travailleurs migrants: un cadre analytique

2



Le présent chapitre s'appuie sur le travail normatif de l'OIT, sur les cadres politiques et réglementaires internationaux et régionaux, ainsi que sur les conclusions des études de cas, pour présenter un cadre analytique relatif au recrutement des travailleurs migrants dans le contexte africain. Y seront abordés:

- ▶ les processus de recrutement;
- ▶ les commissions de recrutement, les frais connexes y afférents et les coûts directs de la migration;
- ▶ les migrants internationaux;
- ▶ les travailleurs migrants internationaux;
- ▶ l'économie informelle;
- ▶ les recruteurs de main-d'œuvre;
- ▶ les entreprises et les employeurs;
- ▶ la diligence raisonnable;
- ▶ les processus de migration et le statut migratoire;
- ▶ le trafic illicite de migrants et la traite des personnes;
- ▶ le type de travail devant être aboli;
- ▶ les relations de travail; et
- ▶ le recrutement équitable et inéquitable.

▶ 2.1 Engagements internationaux et régionaux

2.1.1 Cadres africains et internationaux de politique migratoire

La promotion du recrutement équitable est devenue une préoccupation majeure des cadres africains de politique migratoire, les parties prenantes reconnaissant toujours plus les liens évidents entre processus de recrutement inéquitables et irréguliers et risques de travail forcé, de travail des enfants, de traite des personnes et de servitude pour dettes. Cette section analyse une sélection de cadres politiques internationaux et régionaux adoptés au cours de ces dernières années et qui peuvent guider les stratégies nationales et régionales visant à améliorer le recrutement des travailleurs, qu'ils soient nationaux ou migrants.

À l'échelle mondiale, le sixième objectif du Pacte mondial des Nations Unies pour des migrations sûres, ordonnées et régulières consiste à «favoriser des pratiques de recrutement justes et éthiques et assurer les conditions d'un travail décent».

Le recrutement équitable fait également partie des principales préoccupations des Objectifs de développement durable (ODD). À titre d'exemple, la Cible 3.c préconise d'«accroître considérablement le budget de la santé et le recrutement, le perfectionnement, la formation et le maintien en poste du personnel de santé dans les pays en développement, notamment dans les pays les moins avancés et les petits États insulaires en développement». La Cible 8.7 propose de «prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer

le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats, et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes». La Cible 10.7 appelle à «faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sans danger, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques de migration planifiées et bien gérées». Et l'Indicateur 10.7.1 de cette cible est le suivant: «Dépenses de recrutement à la charge du salarié en proportion de son revenu annuel dans le pays de destination». L'OIT et la Banque mondiale (2019) ont quant à elles rédigé des directives relatives à la collecte de statistiques pour cet indicateur.

Des préoccupations semblables figurent également dans les cadres régionaux élaborés sur le continent africain. Le Cadre de politique migratoire pour l'Afrique révisé et Plan d'action (2018-2030) de l'Union africaine recommande ainsi diverses stratégies visant à assurer le recrutement équitable des travailleurs migrants:

- ▶ 2.1. (ii) Créer des systèmes de recrutement et d'admission du travail transparents (ouverts) et responsables, s'appuyant sur des catégories législatives claires et des politiques d'immigration harmonisées avec les législations du travail.
- ▶ 2.1. (iv) Harmoniser les lois, les politiques et les règlements nationaux, les accords bilatéraux et multilatéraux et les codes de conduite volontaires avec les Principes généraux et les Directives opérationnelles pour le recrutement équitable de l'OIT.

- ▶ 2.1. (vi) Surveiller et faire respecter les règles de recrutement, y compris les contrats de travail normalisés, gratuits, équitables, pleinement agréés, transparents et exécutoires.
- ▶ 2.1 (vii) Promouvoir la consolidation et la professionnalisation dans l'industrie du recrutement, dans le labyrinthe des agents qui sont souvent impliqués, dans le but de transformer les recruteurs (publics et privés) en «guichets uniques» pour les employeurs et les migrants, offrant des services complets, y compris la formation et la certification des compétences, le placement et les modalités de voyage.
- ▶ 5.2. (ii) Explorer les possibilités de mettre en place des procédures spéciales pour les citoyens travaillant à l'étranger, y compris la baisse des frais de recrutement; la mise en place d'exigences en matière de licences et de mécanismes d'examen/d'approbation qui ne permettent qu'aux entreprises d'envoyer des travailleurs à l'étranger une fois qu'un contrat est approuvé par les autorités; mettre en place des mesures pour mieux garantir les droits des travailleurs, y compris les inspections fréquentes du travail, le paiement des salaires, l'interdiction des retenues sur les salaires pour l'hébergement et l'introduction de périodes d'interdiction sévères et d'amendes pour les employeurs qui violent les exigences du travail.

Le Protocole de l'UA de 2018 relatif à la libre circulation des personnes en Afrique stipule que «les ressortissants d'un État membre ont le droit de chercher et d'accepter un emploi dans tout autre État membre sans aucune discrimination, conformément aux lois et politiques de l'État membre d'accueil» (Art. 14(a))¹.

Auparavant, en 2014, la Déclaration de Ouagadougou + 10 et le Plan d'Action de la CUA sur l'Emploi, l'Éradication de la Pauvreté et le Développement Inclusif en Afrique, s'était référé dans son Cinquième Domaine prioritaire clé (Migration de travailleurs et intégration économique régionale) à plusieurs stratégies que les États membres pouvaient adopter pour promouvoir le recrutement équitable. L'une d'entre elles recommandait d'«élaborer des cadres juridiques pour s'assurer que les agences de placement

privées procédant à des recrutements internationaux fonctionnent selon les normes nationales et internationales, y compris par le biais d'accords bilatéraux et multilatéraux respectant les pratiques déontologiques en matière de recrutement et de rapatriement internationaux afin de garantir la disponibilité de l'ensemble des compétences nécessaires pour le développement des pays africains». Une autre appelait à «créer des mécanismes institutionnels de dialogue régulier sur la migration entre pays d'origine, pays de transit et pays de destination, y compris sur les problèmes relatifs aux restrictions de voyage (VIH/SIDA) et mettre en place des systèmes de gestion de recrutement structurés dans les pays d'origine, de transit et de destination».

2.1.2 Protocoles de libre circulation dans les communautés économiques régionales²

Au niveau sous-régional, les huit communautés économiques régionales ci-après répertoriées constituent des acteurs clés de l'économie politique africaine:

- ▶ Union du Maghreb arabe
- ▶ Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO)
- ▶ Communauté d'Afrique de l'Est (EAC)
- ▶ Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD)
- ▶ Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC)
- ▶ Marché commun de l'Afrique orientale et australe (COMESA)
- ▶ Communauté économique des États de l'Afrique centrale (CEEAC)
- ▶ Communauté des États sahélo-sahariens (CEN-SAD)

Pour la plupart des communautés économiques régionales, les dispositions relatives au recrutement, lorsqu'elles existent, figurent dans des protocoles de libre circulation ou dans des accords de migration de main-d'œuvre. En voici quelques-uns:

1 Le Protocole de l'UA relatif à la libre circulation des personnes en Afrique a été signé par 32 pays et ratifié par le Mali, le Niger, le Rwanda et Sao Tomé-et-Principe (en date du 1^{er} juillet 2019).

2 Cette section s'appuie sur Z. Jinnah, *Regional Study on Defining Recruitment Fees and Related Costs* (non publié).

En Afrique de l'Ouest, l'Approche commune de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) sur la migration, la Politique régionale de migration de la CEDEAO et la Convention générale de sécurité sociale de la CEDEAO font toutes mention du recrutement équitable. Le Protocole de la CEDEAO sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement demeure quant à lui muet en ce qui concerne le recrutement³.

L'article 3 du Protocole sur la liberté de circulation et les droits d'établissement des ressortissants des États membres de la Communauté économique des États de l'Afrique centrale (CEEAC) établit le droit à la libre circulation des travailleurs – sous réserve de la législation nationale – mais reste muet sur les pratiques et les commissions de recrutement⁴.

La Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) a adopté un Cadre de politique de migration de main-d'œuvre⁵ en 2014, suivi d'un Plan d'action 2016-2019 y afférent⁶. Ce Cadre comprend:

- la reconnaissance de la nécessité «d'harmoniser les législations et les politiques relatives au recrutement et aux conditions d'emploi des travailleurs migrants de la SADC et des ressortissants de pays tiers en vue de la création d'un socle minimum de droits»;
- des efforts pour améliorer la collecte des données grâce à la «cartographie des acteurs socioéconomiques impliqués dans l'organisation de la migration peu qualifiée (courtiers de main-d'œuvre, agences de recrutement, réseaux et associations ethniques)»; et
- des efforts pour réglementer les courtiers, les agences et le travail informels et illégaux.

Le Protocole du Marché commun de l'Afrique orientale et australe (COMESA) sur la libre circulation des personnes, de la main-d'œuvre et des services et le droit d'établissement et de résidence (adopté en 2001) ne mentionne pas spécifiquement

le recrutement, mais envisage la mise en œuvre progressive de la libre circulation⁷.

Pour finir, le Protocole sur l'instauration du Marché commun de la Communauté de l'Afrique de l'Est (EAC), entré en vigueur au 1^{er} juillet 2010, contient des dispositions reconnaissant la libre circulation des travailleurs (Art.10). Il garantit en outre les droits des travailleurs en ce qui concerne leur candidature à un emploi, la libre circulation dans les États partenaires, la signature de contrats de travail et la jouissance de leurs droits et libertés d'association.

2.1.3 Normes et orientations de l'OIT

La compréhension de l'OIT du recrutement équitable des travailleurs, y compris des travailleurs migrants, a évolué avec les réalités changeantes du monde du travail, passant ainsi d'une vision centrée sur l'État et à but non lucratif en 1919 à une vision basée sur les partenariats public-privé incluant les agences d'emploi privées (AEP) à but lucratif. Cette évolution conceptuelle reflète la croissance historique du secteur privé du recrutement de main-d'œuvre à but lucratif.

La convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, appelait ainsi à «une coopération efficace entre le service public de l'emploi et les bureaux de placement privés à fins non lucratives» (Art. 11). Conformément à cette convention n° 88, qui a déjà été ratifiée par vingt pays africains, le service de l'emploi vise à «assurer l'efficacité du recrutement et du placement des travailleurs» (Art. 6) et doit «prendre des mesures appropriées pour faciliter d'un pays à un autre tels déplacements de travailleurs qui auraient été agréés par les gouvernements intéressés» (Art. 6(b)(iv)). La recommandation (n° 83) sur le service de l'emploi, 1948, stipule que les services de l'emploi devraient «recueillir [...] les données relatives aux offres ou

3 Le Protocole de la CEDEAO sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement est disponible à l'adresse suivante: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/39769/114931/F1913314371/ORG-39769.pdf>.

4 Le Protocole de la CEEAC sur la liberté de circulation et les droits d'établissement des ressortissants des États membres est disponible sur: <https://www.ilo.org/africa/areas-of-work/labour-migration/economic-communities/lang--en/index.htm>.

5 Le cadre de la politique de migration de main-d'œuvre de la SADC peut être consulté à l'adresse suivante: [Southern African Development Community: SADC adopts new Labour Migration Action Plan to promote skills transfer and match labour supply and demand for regional integration](#).

6 Après la fin des travaux de recherche menés dans le cadre de ce rapport, la SADC a élaboré un nouveau Plan d'action sur la migration de main-d'œuvre (2020-2025)

7 Le Protocole du COMESA n'a été ratifié que par deux États membres et signé par trois autres.

demandes d'emploi qui ne peuvent être satisfaites sur le plan national, en vue de promouvoir l'immigration ou l'émigration de travailleurs pouvant satisfaire, autant que possible, lesdites offres ou demandes d'emploi», et préparer et appliquer «des accords intergouvernementaux, bilatéraux, régionaux ou multilatéraux en matière de migrations» (§ 27(2)).

La convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949 – actuellement ouverte à la dénonciation (OIT 2019b) –, donnait aux États ratifiants la possibilité d'indiquer s'ils acceptaient «la suppression progressive des bureaux de placement payants à fin lucrative et la réglementation des autres bureaux de placement» ou «la réglementation des bureaux de placement payants, y compris les bureaux de placement à fin lucrative» (Art. 2(1)).

Il convient de souligner que la même année, la Conférence internationale du Travail adoptait également la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, accompagnée de ses annexes et de la recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949. Les Annexes I et II définissent en termes identiques les notions de recrutement, d'introduction et de placement des travailleurs migrants, et précisent que ces opérations peuvent être menées aussi bien par des personnes physiques que morales⁸. La notion de recrutement est large et les termes des annexes sont suffisamment souples pour permettre plus d'une forme de recrutement. Ces annexes prévoient par ailleurs que les activités des AEP doivent être surveillées par l'autorité compétente et que les contrats de travail doivent être contrôlés par les États membres.

Plus récemment, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, a spécifié que ses objectifs consistaient à «permettre aux agences d'emploi privées d'opérer» et à «protéger [...] les travailleurs ayant recours à leurs services» (Art.2(3)). L'article 7 de la convention n° 181 dispose que:

1. Les agences d'emploi privées ne doivent mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais.
2. Dans l'intérêt des travailleurs concernés, l'autorité compétente peut, après consultation des

organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, autoriser des dérogations aux dispositions du paragraphe 1 ci-dessus pour certaines catégories de travailleurs et pour des services spécifiquement identifiés, fournis par les agences d'emploi privées.

3. Tout Membre qui aura autorisé des dérogations en vertu du paragraphe 2 ci-dessus devra, dans ses rapports au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, fournir des informations sur ces dérogations et en donner les raisons.

La convention n° 181 a été ratifiée par l'Algérie, l'Éthiopie, Madagascar, le Mali, le Maroc, le Niger, le Rwanda et la Zambie. Il existe dans les pays de la région des variations quant à la nature et à l'étendue de la réglementation des AEP, tant en droit qu'en pratique.

Tandis que la protection des travailleurs au cours des processus de recrutement a constitué une préoccupation majeure de l'OIT au cours du siècle dernier, les efforts dans ce domaine se sont encore intensifiés depuis le lancement en 2014 de l'Initiative pour le recrutement équitable. La résolution de la Conférence internationale du Travail de 2017 concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre a reconnu qu'un recrutement équitable était «essentiel pour soustraire les migrants aux risques d'exploitation, de mauvais traitements, de violence sexiste, de travail des enfants, de travail forcé et de traite des personnes, ainsi que pour améliorer la concordance des qualifications et des emplois tant dans les pays d'origine que dans les pays de destination» (§ 9). La résolution appelle à la mise en œuvre et à la promotion de l'Initiative pour le recrutement équitable de l'OIT et des Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable de 2016, qui ont depuis été complétés par l'adoption de la Définition des commissions de recrutement et frais connexes (OIT 2019). Cette résolution fait également référence au protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et à la recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures supplémentaires), 2014, qui l'accompagne, étant entendu que leur mise en œuvre et leur promotion peuvent contribuer à la prévention des abus en matière de recrutement.

8 L'article 7 de la convention n° 97 et les paragraphes 1 (b-d), 13, 14 et 15 de la recommandation n° 86 traitent du recrutement, de l'introduction et du placement dans un emploi des migrants. Les Annexes I et II de la convention traitent de la migration organisée à des fins d'emploi et contiennent des dispositions semblables dont seul le champ d'application diffère.

Le protocole de 2014 stipule que les mesures visant à prévenir le travail forcé ou obligatoire doivent comprendre «la protection des personnes, en particulier des travailleurs migrants, contre d'éventuelles pratiques abusives ou frauduleuses au cours du processus de recrutement et de placement» (Art. 2(d))⁹. La recommandation n° 203 fait quant à elle référence à des mesures préventives telles que:

4 b) des campagnes de sensibilisation ciblées, en particulier à l'intention de ceux qui sont le plus exposés au risque de devenir victimes de travail forcé ou obligatoire, pour les informer, entre autres, de la manière dont ils peuvent se protéger contre des pratiques d'emploi et de recrutement frauduleuses ou abusives, de leurs droits et responsabilités au travail et de la manière dont ils peuvent obtenir une assistance en cas de besoin;

4 (i) la promotion d'efforts coordonnés par les organismes gouvernementaux compétents avec ceux d'autres États pour permettre une migration sûre et régulière et pour prévenir la traite des personnes, y compris des efforts coordonnés visant à réglementer, autoriser et contrôler l'activité des recruteurs et des agences d'emploi et à éliminer les frais de recrutement mis à la charge des travailleurs afin de prévenir la servitude pour dettes et autres formes de contrainte économique;

Elle fait également référence à des mesures visant à éliminer les abus et les pratiques frauduleuses des recruteurs de main-d'œuvre et des agences d'emploi, et notamment (§ 8):

- a) éliminer les frais de recrutement mis à la charge des travailleurs;
- b) exiger des contrats transparents stipulant clairement les conditions d'emploi et de travail;
- c) établir des mécanismes de traitement des plaintes adéquats et accessibles;
- d) imposer des sanctions adéquates; et
- e) réglementer ou autoriser ces services.

Outre les normes du travail de l'OIT, divers documents d'orientation fournissent des indications à l'OIT et à ses mandants. Le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre (2006) appelle les gouvernements des pays d'origine et de destination à «prendre dûment en considération l'octroi de licences pour les services de recrutement et de placement pour les travailleurs migrants et la surveillance de ces services conformément à la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et à la recommandation n° 188 correspondante» (§ 13). La résolution de la Conférence internationale du Travail de 2004 concernant une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée appelait à «favoriser l'adoption de directives pour un recrutement éthique des travailleurs migrants et étudier des approches mutuellement bénéfiques pour assurer une offre adéquate de personnel qualifié dans les secteurs de la santé et de l'éducation, répondant aux besoins tant des États d'origine que des États de destination, y compris au moyen d'accords bilatéraux et multilatéraux» (§ 24).

► 2.2 Le recrutement des travailleurs migrants: une vision élargie

2.2.1 Vue d'ensemble

Une vision élargie du recrutement des travailleurs migrants implique de mieux appréhender, au sein du processus de recrutement, les différents aspects liés au recrutement, aux migrations et à l'emploi, et d'analyser les pratiques des différents acteurs qui contribuent à chacun de ces trois aspects, dont les employeurs, les recruteurs et autres prestataires de services. La figure ci-dessous suggère les principales dimensions à prendre en compte pour

analyser le recrutement des travailleurs migrants. Ces dimensions doivent être différenciées en fonction des pays d'origine et d'emploi, ainsi que selon la profession, et prendre en compte les caractéristiques personnelles des travailleurs, telles que le sexe ou le niveau de scolarité. Ces dimensions, toutes interconnectées qu'elles soient, peuvent néanmoins varier les unes par rapport aux autres et évoluer dans le temps. À titre d'exemple, un travailleur migrant en situation irrégulière a pu: entrer dans le pays de destination avec un visa ne

⁹ En Afrique, le protocole de 2014 à la convention sur le travail forcé, 1930, a été ratifié par la Côte d'Ivoire, Djibouti, le Lesotho, Madagascar, le Malawi, le Mali, la Mauritanie, le Mozambique, la Namibie, le Niger et le Zimbabwe.

permettant pas de travailler; initialement disposer d'un permis de travail ayant expiré et n'ayant pas été renouvelé; ou travailler hors des limites imposées par son permis de travail, comme par exemple pour un employeur autre que celui indiqué ou pour plusieurs employeurs. Même lorsque le recruteur se situe dans l'économie formelle, le travailleur peut néanmoins se voir proposer un emploi informel. Ainsi, dans de nombreux pays du Moyen-Orient et de certaines régions d'Asie, les AEP recrutant des

travailleurs domestiques sont légales et agréées, ce qui n'empêche pas ces travailleurs domestiques d'occuper le plus souvent des emplois informels généralement dépourvus de la protection de base garantie par la législation afférente à la sécurité sociale et au travail, soit parce qu'ils sont exclus de ladite législation, soit parce que celle-ci est insuffisamment appliquée. Voyons ci-dessous chacune des dimensions analytiques à prendre en considération.

► **Figure. Dimensions clés à prendre en compte dans le recrutement des travailleurs migrants**

Recrutement	Migration	Travail et emploi	Employeur, recruteur et autres prestataires de services
► Niveau: direct ou via un intermédiaire ► Portée géographique: nationale ou internationale ► Commissions et frais connexes: à la charge des travailleurs ou non ► Équité: étendue des pratiques inéquitables	► Processus: régulier ou irrégulier ► Statut: régulier ou irrégulier ► Coûts directs: à la charge des travailleurs ou non	► Travail: acceptable ou devant être aboli ► Emploi: formel ou informel	► Type: public formel, privé formel, privé informel ou ménage familial ► Diligence raisonnable: suffisante ou insuffisante ► Trafic illicite de migrants: oui ou non ► Traite des personnes: oui ou non

2.2.2 Recrutement préalable à la migration ou migration préalable au recrutement?

Le processus de recrutement permet aux travailleurs de nouer une relation de travail avec des employeurs et d'en sortir. Conformément aux Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable, le terme recrutement englobe notamment «la publication d'annonces, la diffusion d'informations, la sélection, le transport, le placement en emploi et, en ce qui concerne les travailleurs migrants, le retour dans le pays d'origine s'il y a lieu» (OIT 2019a, 12). Une telle compréhension du recrutement est plus large que ce que l'on trouve habituellement dans les normes internationales du travail. La notion de recrutement telle qu'elle figure dans les Principes généraux englobe ce que les Annexes I et II de la Convention n° 97 désignent

comme «introduction», à savoir les opérations destinées à assurer ou à faciliter l'arrivée ou l'admission dans un territoire de personnes recrutées internationalement, et comme «placement», c'est-à-dire les opérations destinées à assurer ou à faciliter la mise au travail des personnes introduites (Annexe I, Art. 2; Annexe II, Art. 2). Les Principes généraux «ont vocation à s'appliquer au recrutement de tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, qu'il soit effectué directement par un employeur ou par le biais d'un intermédiaire. Ils visent les recrutements effectués aux niveaux national et transfrontalier, ainsi que les recrutements qui sont le fait d'agences de travail intérimaire, et couvrent tous les secteurs de l'économie» (OIT 2019a, 11). En ce qui concerne les travailleurs migrants, deux dimensions peuvent être distinguées: (i) leur recrutement direct ou indirect, et (ii) leur recrutement au niveau national ou international. Le processus de recrutement peut ainsi être mené directement par l'entreprise

employeuse ou par l'intermédiaire de recruteurs de main-d'œuvre¹⁰.

Le recrutement des travailleurs migrants peut aussi bien se faire au niveau international que national. Les travailleurs migrants recrutés au niveau international suivent d'abord la voie du recrutement, en ce qu'ils disposent d'une offre d'emploi concrète avant d'entrer dans le pays d'emploi (OIT, 1999, § 116). Selon les circonstances, après leur premier emploi, les travailleurs recrutés internationalement peuvent alors avoir l'opportunité d'être recrutés au niveau national pour un autre emploi. Les contrats de ces travailleurs devraient leur «être remis suffisamment longtemps avant le départ du pays d'origine» (OIT 2019a, 14).

De leur côté, les travailleurs migrants recrutés au niveau national suivent d'abord la voie de la migration, en ce qu'ils migrent avant d'avoir obtenu un emploi.

Les dispositions des instruments consacrés aux travailleurs migrants s'appliquent à ces deux voies du recrutement. Cela signifie qu'ils couvrent à la fois le recrutement parrainé par le gouvernement et le recrutement privé, ainsi que les travailleurs qui migrent en dehors de tels programmes en quête d'un emploi. Les Annexes I et II de la convention n° 97 concernent néanmoins spécifiquement le recrutement préalable à la migration. Elles ne s'appliquent en effet qu'aux travailleurs migrants disposant déjà d'une offre concrète d'emploi avant leur entrée dans le pays de destination (OIT 2016, § 97).

La voie du recrutement préalable à la migration est typique des situations où la migration de main-d'œuvre est organisée, notamment par le biais d'accords bilatéraux entre les pays d'origine et d'emploi. Elle s'avère pertinente en ce qui concerne la migration intracontinentale, comme dans le cas de la migration organisée des mineurs et des ouvriers agricoles en Afrique australe. Mais elle l'est également en matière de migration intercontinentale, à l'instar du recrutement de travailleurs migrants pour occuper des emplois en Europe

(notamment en provenance d'Afrique du Nord), ou du recrutement visant à pourvoir des emplois dans les États arabes¹¹ (avec des travailleurs provenant principalement d'Afrique de l'Est, d'Afrique de l'Ouest et de l'océan Indien). Les travailleurs «devraient être libres de quitter leur emploi et, dans le cas des travailleurs migrants, de rentrer dans leur pays». Ils ne devraient pas non plus «être soumis à l'obligation de demander l'autorisation de l'employeur ou du recruteur pour changer d'employeur» (OIT 2019a, 14). Des restrictions au changement d'employeur peuvent exister, notamment dans les pays qui ont adopté un système de parrainage (*kafala* en langue arabe), ce qui peut entraîner des situations d'abus et d'exploitation, notamment dans les États arabes. Des efforts ont été entrepris pour modifier ces systèmes, y compris avec le soutien de l'OIT.

La voie de la migration préalable au recrutement est quant à elle typique des pays faisant partie de zones de libre circulation des personnes. C'est également la voie suivie par les travailleurs qui migrent de façon irrégulière pour trouver un emploi, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Afrique. La reconnaissance de l'importance croissante de la libre circulation des personnes se reflète dans les instruments plus récents de l'OIT. Ainsi, conformément à la Définition de l'OIT des commissions de recrutement et frais connexes, «les commissions de recrutement et frais connexes [...] ne devraient donner lieu à aucune discrimination directe ou indirecte entre travailleurs, qui jouissent du droit de circuler librement aux fins d'exercer leur emploi dans le cadre de zones d'intégration économique régionales» (OIT 2019a, 30). Le recrutement national de travailleurs migrants est particulièrement important en Afrique, et cette migration en quête d'emploi est connue sous le nom de «chercher une herbe plus verte» (*seeking greener pastures*) dans les pays anglophones ou de «partir à l'aventure» dans les pays francophones.

L'importance croissante de la libre circulation des personnes apparaît clairement dans les cadres

10 Les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable définissent les recruteurs de main-d'œuvre comme: «les services publics de l'emploi, les agences d'emploi privées et tous les autres intermédiaires ou mandataires secondaires qui offrent des services de recrutement et de placement. Le recrutement de main-d'œuvre peut revêtir de nombreuses formes: entité à but lucratif ou non lucratif, exploitée au sein ou hors du cadre juridique et réglementaire, etc.» (OIT 2019a, 12).

11 Pour l'OIT, les «États arabes» sont les pays couverts par le Bureau régional de l'OIT pour les États arabes à Beyrouth, à savoir Bahreïn, l'Iraq, la Jordanie, le Koweït, le Liban, le Territoire palestinien occupé, Oman, le Qatar, l'Arabie saoudite, la Syrie, les Émirats arabes unis et le Yémen. Toutefois, aux fins du présent rapport, les États arabes feront ici référence à la Jordanie, au Liban et aux six pays du Conseil de coopération du Golfe (Bahreïn, Koweït, Oman, Qatar, Arabie saoudite et Émirats arabes unis).

politiques de la région africaine. Le Protocole au Traité de l'Union africaine instituant la Communauté économique africaine relatif à la libre circulation des personnes, au droit de résidence et au droit d'établissement – signé par 32 États – n'avait, en juillet 2019, été ratifié que par quatre pays, ce que l'on doit principalement à son adoption récente. Selon l'Indice 2018 d'ouverture sur les visas en Afrique, le taux de réciprocité ouverte (qui mesure les politiques d'abolition de l'obligation de visa) était de 19 pour cent à l'échelle de l'Afrique. Les communautés économiques régionales les plus performantes en matière d'ouverture sur les visas dans leur sous-région étaient la CEDEAO (100 pour cent), l'EAC (90 pour cent), l'Union du Maghreb arabe (60 pour cent) et la SADC (56 pour cent). Parmi les 20 pays du continent les plus ouverts en matière de visas, aucun ne se trouvait en Afrique centrale.

2.2.3 Commissions de recrutement, frais connexes et coûts directs de la migration de main-d'œuvre

Le principe selon lequel les commissions de recrutement et frais connexes ne devraient pas être facturés aux travailleurs est inscrit dans les normes internationales du travail depuis 1919 (OIT 2018c). La convention n° 181 stipule notamment que «les agences d'emploi privées ne doivent mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais» (Art. 7(1)). La convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, stipule que les gouvernements doivent «prendre des mesures visant à assurer que les honoraires facturés par les agences d'emploi privées ne soient pas déduits de la rémunération des travailleurs domestiques» (Art. 15). La recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014, appelle à mener «des efforts coordonnés visant à réglementer, autoriser et contrôler l'activité des recruteurs et des agences d'emploi et à éliminer les frais de recrutement mis à la charge des travailleurs afin de prévenir la servitude pour dettes et autres formes de contrainte économique» (§ 4). L'article 7(2) de la convention n° 97, ainsi que l'article 4 de l'Annexe I et l'article 4(1) de l'Annexe II de cette convention, stipulent que les opérations effectuées par les services publics de l'emploi ne

doivent pas entraîner de frais pour les travailleurs migrants. L'article 4(2) de l'Annexe II de la convention n° 97 interdit aux services publics de l'emploi de faire payer aux travailleurs les frais administratifs entraînés par le recrutement, l'introduction et le placement.

Les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable renforcent les dispositions de ces normes du travail en stipulant que «les entreprises, leurs partenaires commerciaux ou les services publics de l'emploi ne devraient facturer aucune commission de recrutement ni aucun frais connexes aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi en lien avec le recrutement ou le placement, et [que] les travailleurs ne devraient encourir aucun frais supplémentaires liés au recrutement» (OIT 2019a, 21). Selon la Définition de l'OIT des commissions de recrutement et frais connexes, qui doit être lue en parallèle avec les Principes généraux et directives opérationnelles, les commissions de recrutement et frais connexes s'entendent de «toutes les commissions ou tous les frais liés au processus de recrutement permettant aux travailleurs de trouver un emploi ou un placement, quels que soient la manière, le moment ou le lieu où ils sont imposés ou facturés» (OIT 2019a, 30).

Toujours selon cette définition des commissions de recrutement et frais connexes, «les commissions de recrutement ou frais connexes ne devraient pas être facturés aux travailleurs par un employeur ou l'une de ses filiales, un recruteur de main-d'œuvre ou toute autre tierce partie prestataire de services connexes. Les commissions ou frais connexes ne sauraient être collectés directement ou indirectement, par exemple au moyen de déductions opérées sur les salaires ou les prestations» (OIT 2019a, 30).

La Définition entre ensuite dans les détails:

Les commissions de recrutement comprennent:

- a) le paiement des services de recrutement proposés par des recruteurs de main-d'œuvre, publics ou privés, pour la mise en relation des offres d'emploi et des candidatures;
- b) les paiements effectués dans le cas du recrutement de travailleurs employés pour accomplir un travail au service d'une tierce partie;
- c) les paiements effectués dans le cas du recrutement direct par l'employeur; ou
- d) les paiements imposés aux travailleurs pour recouvrer les frais de recrutement.

Ces commissions peuvent être ponctuelles ou récurrentes et couvrir des services pour le recrutement, l'obtention de références et le placement, lesquels peuvent englober la publicité, la diffusion de l'information, l'organisation d'entretiens, la soumission de documents pour les autorisations gouvernementales, la vérification de justificatifs, l'organisation du transport et du voyage, et le placement en emploi (OIT 2019a, 30).

Les frais liés au processus de recrutement incluent ceux «initiés par un employeur, un recruteur de main-d'œuvre ou un intermédiaire agissant pour le compte de ces derniers; [...] requis pour permettre aux travailleurs de trouver un emploi ou un placement; ou [...] imposés lors du processus de recrutement» (OIT 2019a, 31). Il s'agit notamment des frais et coûts suivants:

- i) **Frais médicaux:** paiements relatifs aux examens et tests médicaux et aux vaccinations;
- ii) **Frais d'assurance:** dépenses engagées pour garantir la vie, la santé et la sécurité des travailleurs, y compris la contribution au fonds d'action sociale pour les migrants;
- iii) **Frais relatifs aux tests de compétences et de qualifications:** coûts destinés à vérifier les aptitudes linguistiques et le niveau de compétences et de qualifications des travailleurs, et à permettre la délivrance, pour un lieu déterminé, de titres et certificats ou de permis d'exercice;
- iv) **Coûts de formation et d'orientation:** dépenses pour les formations requises, y compris l'orientation professionnelle sur le lieu de travail et l'orientation préalable au départ et postérieure à l'arrivée des travailleurs nouvellement recrutés;
- v) **Coûts des équipements:** coûts des outils, uniformes, vêtements de protection et autres équipements nécessaires pour permettre aux travailleurs de s'acquitter de manière sûre et efficace des tâches qui leur ont été assignées;
- vi) **Frais de déplacement et d'hébergement:** dépenses encourues pour les déplacements, l'hébergement et la subsistance aux niveaux national et transfrontalier lors du processus de recrutement, y compris pour les formations, les entretiens, les rendez-vous consulaires, la réinstallation, le retour et le rapatriement des travailleurs;
- vii) **Frais administratifs:** frais relatifs à la présentation de demandes et aux services nécessaires à la seule fin de mener à bien le processus de recrutement. Ils pourraient englober les frais de représentation et de services destinés à préparer, obtenir et authentifier les

contrats de travail, les documents d'identité, les passeports, les visas, les états de service, les autorisations de sortie et de sécurité, les services bancaires et les permis de travail et de résidence des travailleurs (OIT 2019a, 31, en gras dans l'original).

Selon les directives de l'OIT et de la Banque mondiale pour la collecte des statistiques nécessaires au calcul de l'indicateur 10.7.1 des ODD, les commissions de recrutement et frais connexes devraient généralement englober les éléments ci-après:

- frais du recruteur/courtier de main-d'œuvre
- frais de visa
- frais de transport intérieur
- transport international
- frais de passeport
- frais médicaux
- frais d'assurance
- frais d'émission de casier judiciaire et autres certificats de sécurité
- orientations préalables au départ
- formation linguistique
- frais d'évaluation des compétences
- frais d'approbation du contrat
- contribution au fonds de prévoyance; et
- intérêts sur la dette contractée pour couvrir les frais de recrutement, entre autres (OIT et Banque mondiale 2019, § 24).

Les conclusions d'une étude comparative mondiale de l'OIT sur la définition des commissions de recrutement et frais connexes suggèrent que la plupart des pays africains inclus dans l'étude interdisent de facturer des commissions aux travailleurs (OIT 2018c). Cette interdiction peut concerner à la fois le recrutement national et international, comme en Afrique du Sud, en Algérie, au Mali, au Maroc, en Namibie, en Zambie et au Zimbabwe. Elle peut également être spécifique au recrutement international, comme en Tunisie. Et d'autres pays, tels que l'Éthiopie, le Ghana, le Kenya, le Nigéria et l'Ouganda, réglementent quant à eux les commissions de recrutement plutôt que de les interdire. Aux fins de cette étude comparative mondiale de l'OIT, l'expression «réglementer les commissions ou les frais connexes» était utilisée pour désigner:

- la formulation d'une déclaration de politique générale qui autorise les recruteurs à prélever des commissions pour leurs services;

- le plafonnement des commissions, c'est-à-dire la fixation du montant maximal que peut avoir à payer le travailleur ou le demandeur d'emploi recruté; ou
- l'énumération détaillée des frais et des coûts qui ne doivent pas être mis à la charge des travailleurs, ou la description détaillée des coûts qui doivent être mis à la charge des employeurs, des travailleurs et des recruteurs (OIT, 2018c, § 31).

De manière générale, les formes dominantes de «réglementation des commissions ou frais connexes» sont le plafonnement des commissions de recrutement (par exemple à un montant maximum équivalent à un mois de salaire) et l'identification de certaines catégories de frais pouvant demeurer à la charge des travailleurs. L'Annexe II de ce rapport présente les références aux commissions de recrutement et frais connexes figurant dans les législations et politiques nationales de différents pays africains.

Les conclusions tirées du travail de terrain mené dans le cadre de ce rapport suggèrent que le concept de «commissions de recrutement et frais connexes» est souvent utilisé dans le sens de «coûts directs de la migration de main-d'œuvre»¹², mais ces deux concepts ne doivent néanmoins pas être confondus. Dans le cadre du recrutement préalable à la migration, ils peuvent être considérés comme relativement proches, même s'il n'existe pas de définition formelle des coûts directs de la migration de main-d'œuvre. Mais lorsque la migration est préalable au recrutement, les conclusions des études de cas ont montré que les deux concepts divergeaient alors considérablement, en ce que le processus de migration n'est dans ce cas pas complètement intégré au processus de recrutement. Par conséquent, les travailleurs migrants recrutés au niveau national finissent généralement par assumer une part importante des coûts directs de migration de main-d'œuvre qu'ils ont dû engager avant le début du processus de recrutement. Ces coûts peuvent inclure les frais de déplacement et de transport, à l'aller comme au retour.

En d'autres termes, lorsque c'est la migration qui vient en premier, les travailleurs doivent le plus

souvent assumer directement une part importante des coûts liés à leur migration, tels que les frais de voyage et d'hébergement. A contrario, lorsque c'est le recrutement qui vient en premier, ces frais de voyage et d'hébergement font partie des commissions de recrutement et frais connexes, qui, en tant que tels, ne doivent pas être facturés aux travailleurs. Ainsi, un employeur qui recrute un travailleur migrant au niveau local est susceptible d'engager moins de frais que pour un travailleur migrant recruté à l'étranger. Étant donné que l'employeur fait ainsi face à une chaîne de recrutement plus courte et moins complexe, les commissions de recrutement sont évidemment moins importantes, et comme le travailleur est déjà présent dans le pays, l'employeur doit également assumer des frais connexes moins élevés, notamment en matière de déplacements et de transport¹³.

Dans le contexte africain, il existe un large éventail d'acteurs – à but lucratif ou non, opérant au sein ou hors des cadres juridiques et réglementaires – à même de facturer aux travailleurs des commissions et autres frais au cours du processus de migration de celles et ceux qui ont choisi de migrer préalablement à leur recrutement. Au-delà du seul processus de recrutement, les coûts supportés par les travailleurs peuvent varier considérablement selon qu'ils migrent régulièrement ou irrégulièrement, ou encore s'ils sont victimes de la traite. Dans le cadre des voies de migration irrégulière, les passeurs de migrants peuvent par exemple facturer le transport, le guidage et l'escorte nécessaires au franchissement irrégulier des frontières, l'hébergement, la planification et les contacts le long de l'itinéraire, les informations et les pots-de-vin, ou encore des documents de voyage éventuellement contrefaits, faux ou frauduleusement obtenus. Les frais élevés de passage clandestin – environ USD 4000 pour la route terrestre Érythrée-Soudan/Éthiopie-Libye/Égypte – peuvent amener les travailleurs à se retrouver dans des situations de servitude pour dettes ou de travail forcé (UNODC 2018).

Le recrutement national des travailleurs migrants est fréquent dans la CEDEAO et l'EAC, que ce soit de manière directe ou par l'intermédiaire de recruteurs (généralement) informels. Le recrutement

12 Sur la base des entretiens menés avec les parties prenantes.

13 La question des coûts assumés par les travailleurs qui voyagent sans avoir préalablement conclu de contrat ou accepté une offre d'emploi spécifique est abordée dans la recommandation (n° 100) sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955, qui appelle à prendre «des dispositions en vue de réduire les frais de voyage au minimum» (§ 7(b)), et prévoit la gratuité des examens médicaux pour les travailleurs migrants (§ 8).

national est également courant dans les pays comptant un grand nombre de migrants, quel que soit leur statut migratoire. Les migrants en situation irrégulière peuvent être recrutés au niveau national – y compris par des employeurs du secteur formel –, mais leur relation de travail demeurera informelle, ce qui ne fait qu'accroître leur vulnérabilité.

Lorsque la migration est préalable au recrutement, l'un des effets constaté est le transfert potentiel aux travailleurs des coûts du recrutement. Si l'on se concentre trop sur les situations de recrutement préalable à la migration, on risque d'occulter la nature dynamique des commissions de recrutement et frais connexes, et de minimiser l'importance de les mettre en relation avec les coûts, avantages et risques plus généraux supportés par les travailleurs et les autres parties prenantes au cours des processus de migration de main-d'œuvre. On peut donc en déduire que si l'incidence de la migration préalable au recrutement venait à augmenter, l'indicateur 10.7.1 des ODD – «dépenses de recrutement à la charge du salarié en proportion de son revenu mensuel dans le pays de destination» – sous-estimerait automatiquement les coûts directs de migration de main-d'œuvre assumés par les travailleurs migrants.

2.2.4 Processus de migration et statut migratoire

Le processus de migration peut impliquer de graves dangers pour les personnes qui migrent de manière irrégulière. Selon le Global Migration Group (2017, 6-7):

Les migrants se voient souvent obligés de faire appel à des moyens de transport dangereux ou de voyager dans des conditions dangereuses. Beaucoup feront appel à des passeurs et autres types de facilitateurs, dont certains peuvent les placer dans des situations d'exploitation ou les soumettre à d'autres formes de mauvais traitements. Certains peuvent être exposés à des risques de traite au cours de leurs déplacements. Tout au long de leur voyage, les migrants peuvent manquer d'eau ou de nourriture appropriée, être confrontés à des situations de violence ou n'avoir aucun accès aux soins médicaux. De nombreux migrants passent de longues périodes dans des pays de transit, souvent dans des conditions irrégulières et précaires, dans l'incapacité d'accéder à la justice et exposés à divers risques de violations des droits humains et de mauvais traitements, et

notamment à la violence sexuelle et sexiste et à des situations pouvant s'apparenter à la torture et autres traitements punitifs, cruels, inhumains ou dégradants. Il existe tout une série de pratiques pouvant mettre en danger la santé et la sécurité des migrants et les exposer à des violations des droits humains. Celles-ci incluent: la fermeture des frontières; le refus d'accès à des services douaniers et d'identification efficaces; le refoulement arbitraire à la frontière; l'expulsion collective; la violence perpétrée par des agents de l'État et autres acteurs (y compris criminels ou issus de milices civiles); des conditions d'accueil cruelles, inhumaines ou dégradantes; la non-assistance humanitaire; et l'incapacité à cloisonner la prestation de services et l'application des lois sur l'immigration.

Un exemple visible de migration irrégulière nous est donné par la migration du continent africain vers l'Europe occidentale par la route de la Méditerranée centrale, où des abus, des disparitions et des décès ont déjà été bien documentés tout au long du voyage. Pourtant, la migration des ressortissants africains vers l'Europe est beaucoup plus susceptible d'être régulière qu'irrégulière, et la migration irrégulière vers l'Europe a d'ailleurs diminué au cours des dernières années (OIM 2019a). La plupart des permis de séjour de l'Union européenne (UE) délivrés aux ressortissants d'Afrique du Nord et de l'Ouest entre 2011 et 2017 étaient destinés au regroupement familial. Au cours de cette période, la délivrance de visas étudiants a augmenté de 28 pour cent, tandis que celle des permis de travail a diminué de 50 pour cent.

Parmi les travailleurs migrants en situation irrégulière, il est important de distinguer ceux qui ont migré irrégulièrement de ceux qui ont voyagé régulièrement avant de se retrouver en situation irrégulière. Sur la base d'exemples tirés des études de cas, les personnes se trouvant dans cette dernière situation comprennent celles qui ont voyagé avec un visa touristique ou étudiant avant d'en dépasser la validité et/ou d'occuper un emploi en l'absence des documents requis, tels qu'un permis de travail. Par ailleurs, certaines personnes migrent régulièrement pour travailler avec un permis de travail, mais finissent par en dépasser la durée de validité ou changent d'employeur sans disposer des autorisations formelles requises. Les échanges menés par les groupes de discussion en Afrique de l'Ouest ont révélé une augmentation de prestations de services de la part d'entreprises, comme des agences de voyages, visant à faciliter la délivrance de visas de voyage à des fins déclarées telles

qu'une participation à une conférence à l'étranger, mais où il est tacitement convenu que le véritable objectif du voyageur en question est finalement de trouver un emploi à l'étranger. Divers acteurs facilitent ainsi la migration irrégulière en contournant les interdictions de migration prononcées par les gouvernements, en particulier dans le cas des travailleurs domestiques, ce qui compromet l'efficacité de telles interdictions.

La migration irrégulière est dans une large mesure due au fait que «cette augmentation de la demande [en travailleurs migrants] ne s'est pas accompagnée d'une augmentation correspondante des migrations régulières», raison pour laquelle «les employeurs ont donc souvent recours à des travailleurs migrants en situation irrégulière pour combler ce manque» (Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille 2013, § 1). Le Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (2013, § 2) a émis la mise en garde suivante:

Afin de dissuader les travailleurs migrants et les membres de leur famille d'entrer sur leur territoire ou d'y demeurer sans être en règle, les États ont de plus en plus recours à des mesures répressives, telles que la criminalisation de la migration irrégulière, la rétention administrative et l'expulsion. La criminalisation de la migration irrégulière encourage et renforce l'opinion selon laquelle les travailleurs migrants et les membres de leur famille en situation irrégulière sont des hors-la-loi, des personnes de seconde classe ou encore des concurrents déloyaux sur le marché de l'emploi et pour l'obtention d'avantages sociaux, ce qui alimente les discours publics hostiles à l'immigration ainsi que la discrimination et la xénophobie. En outre, les travailleurs migrants et les membres de leur famille en situation irrégulière vivent généralement dans la crainte d'être dénoncés aux services de l'immigration par les prestataires de services publics ou d'autres fonctionnaires, ou par des personnes privées, ce qui limite leur possibilité de jouir de leurs droits fondamentaux ainsi que leur accès à la justice, et les rend plus vulnérables à diverses formes d'exploitation et d'abus en matière de travail et autres.

La migration irrégulière de main-d'œuvre et l'emploi de travailleurs en situation irrégulière ont souvent été évoqués en termes de légalité, notamment dans la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et la recommandation (n° 169) concernant la politique

de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984. Les références à la légalité de l'entrée, du séjour et de l'emploi des travailleurs migrants ne doivent toutefois pas être interprétées d'une manière qui porte atteinte aux droits des travailleurs migrants. Fondamentalement, la convention n° 143 stipule dans son premier article que chaque État ratifiant «s'engage à respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants». Ainsi, même si les définitions du «travailleur migrant» de la convention n° 97, de la recommandation n° 86 et de la deuxième partie de la convention n° 143 se limitent aux «personnes qui émigrent ou ont émigré d'un pays vers un autre en vue d'occuper un emploi autrement que pour leur propre compte» et ne comprennent que les personnes «admissibles régulièrement» en qualité de travailleurs migrants, la première partie de la convention n° 143 s'applique quant à elle à tous les travailleurs migrants, y compris en situation irrégulière, et aborde, ainsi que plusieurs dispositions de la recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975, les questions de migration irrégulière et de protection des travailleurs migrants en situation irrégulière.

Étant donné que la terminologie afférente à la migration n'est que rarement neutre, le présent rapport fera référence à la «migration irrégulière» et aux «travailleurs migrants en situation irrégulière», en évitant des termes tels que «migration illégale» ou «travailleurs migrants illégaux». Cela s'inscrit dans la lignée de plusieurs documents des Nations Unies, et notamment de la résolution n° 3449 de l'Assemblée générale des Nations Unies de 1975 et de la résolution de l'OIT de 2004 concernant une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée. Comme l'a bien précisé le Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (2013, § 4), «l'emploi du terme 'illégal' pour qualifier les travailleurs migrants en situation irrégulière n'est pas approprié et doit être évité car il tend à stigmatiser les migrants en les associant à la criminalité».

Le nombre significatif de migrants en situation irrégulière souligne l'importance que revêt la régularisation de leur statut. Selon la CEACR:

L'incertitude dans laquelle sont maintenus pendant de longues périodes certains migrants en situation irrégulière tentant de régulariser cette situation ... les expose à des conditions abusives et au risque d'exploitation, notamment dans le

monde du travail. Sachant que la lenteur des procédures et la difficulté de détecter l'emploi illégal de migrants peuvent avoir des conséquences préjudiciables pour les travailleurs migrants en situation irrégulière, la commission réaffirme qu'il est important d'analyser rapidement la situation de ces travailleurs et de décider sans attendre s'ils vont être régularisés ou non, et réaffirme l'importance d'un traitement humain et du respect de leurs droits fondamentaux de l'homme. Il est également important que les victimes ou les personnes en condition particulière de vulnérabilité bénéficient de ce type de protection spécifique, surtout dans le contexte d'une instruction en vue d'un procès (OIT 2016, § 325).

2.2.5 Travail et emploi

La «relation de travail» fait référence à une relation juridique entre un salarié et son employeur, au sein de laquelle le salarié (souvent appelé «travailleur») exécute un travail pour l'employeur dans des conditions définies et en échange d'une rémunération. Et «c'est principalement par ce biais que les travailleurs accèdent aux droits et prestations associés à l'emploi en vertu de la législation du travail et de la sécurité sociale». Il s'agit également du «critère clé pour déterminer la nature et l'ampleur des droits et obligations des employeurs vis-à-vis des travailleurs» (OIT 2005a, § 5). La recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, fait référence aux «difficultés d'établir l'existence d'une relation de travail lorsque les droits et obligations des parties concernées ne sont pas clairs, lorsqu'il y a eu une tentative de déguiser la relation de travail, ou lorsque la législation, son interprétation ou son application présentent des insuffisances ou des limites» (Préambule). Les définitions nationales de la relation de travail devraient spécifier clairement les conditions permettant de déterminer l'existence d'une relation de travail, telles que la subordination ou la dépendance. Des relations de travail «triangulaires» surviennent lorsque des travailleurs employés par une entreprise (le «fournisseur») effectuent un travail pour un tiers (l'«utilisateur») qui assigne les tâches à effectuer et en supervise l'exécution. Les travailleurs engagés dans des relations de travail triangulaires devraient pouvoir bénéficier du même niveau de protection que ceux qui se trouvent dans des relations de travail bilatérales.

Les études de cas révèlent que les relations d'emploi triangulaires sont en augmentation en

Afrique, y compris au bénéfice du secteur public. Elles conduisent généralement les travailleurs à bénéficier de niveaux de protection inférieurs.

Dans la pratique, les travailleurs migrants peuvent également être recrutés pour exercer des activités qui devraient être abolies. Les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable précisent par exemple que «les autorités compétentes devraient prendre des mesures spécifiques contre les méthodes de recrutement abusives et frauduleuses, notamment celles qui risquent de mener à des situations de travail forcé ou de traite d'êtres humains», et que le recrutement doit être compatible avec la prévention et l'élimination du travail forcé et du travail des enfants (OIT 2019, 12-13). La notion de travail devant être aboli a été introduite dans le cadre des indicateurs du travail décent (OIT 2013).

La convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, prévoit la suppression et l'interdiction de recourir à toute forme de travail forcé ou obligatoire:

- a) en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi;
- b) en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique;
- c) en tant que mesure de discipline du travail;
- d) en tant que punition pour avoir participé à des grèves;
- e) en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse (Art. 1).

La convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, prévoit l'abolition effective du travail des enfants et le relèvement progressif de «l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental» (Art. 1). Elle stipule que l'âge minimum «ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à quinze ans», avec la possibilité pour un État Membre dont l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées de fixer initialement un âge minimum de 14 ans après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs concernées, lorsqu'elles existent (Art. 2). La convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999,

appelle à «prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants et ce, de toute urgence» (Art. 1).

Selon l'OIT (2017a), l'Afrique est la région où l'esclavage moderne est le plus répandu, avec 7,6 victimes pour mille habitants (10,7 pour mille chez les femmes et les filles et 4,4 pour mille chez les hommes et les garçons). Environ 63 pour cent des victimes de l'esclavage moderne sont astreintes au travail forcé, y compris imposé par des acteurs privés, à l'exploitation sexuelle commerciale forcée et au travail forcé imposé par l'État. Les femmes et les filles sont six fois plus susceptibles d'être mariées de force que les hommes et les garçons (8,2 contre 1,3 pour mille). Les hommes et les garçons sont par contre légèrement plus susceptibles d'être astreints au travail forcé (3,1 contre 2,5 pour mille). Parmi les moyens de coercition employés dans le travail forcé, les violences sexuelles visaient principalement les femmes et les filles. On estime que 54 pour cent des victimes d'exploitation par le travail forcé se trouvent dans une situation de servitude pour dettes, et plus encore parmi celles qui sont contraintes de travailler dans l'agriculture, le travail domestique ou l'industrie manufacturière. Une grande partie des victimes africaines de l'esclavage moderne sont exploitées en dehors de leur pays de résidence.

Selon l'OIT (2017b), 19,6 pour cent des enfants âgés de 5 à 17 ans en Afrique sont astreints au travail des enfants, et 8,6 pour cent à des travaux dangereux. L'Afrique a à la fois le pourcentage et le nombre absolu le plus élevé d'enfants qui travaillent dans le monde, et l'Afrique subsaharienne a également été la seule région du monde disposant de données comparables qui a connu une augmentation du travail des enfants entre 2012 et 2016. Les garçons sont plus susceptibles que les filles d'être astreints au travail des enfants, tandis que les filles sont plus susceptibles que les garçons d'effectuer des tâches ménagères, ce qui n'est pas pris en compte dans les estimations du

travail des enfants. On estime que 85 pour cent du travail des enfants a lieu dans l'agriculture, avec environ 61,4 millions d'enfants. La plupart contribue à la main-d'œuvre familiale. Les situations de fragilité et de crise des États exacerbent par ailleurs le risque de travail des enfants. Et une part importante des enfants astreints au travail des enfants sont des migrants.

2.2.6 Entreprises, recruteurs et autres prestataires de services¹⁴

En Afrique, les travailleurs migrants sont généralement employés dans le secteur privé, même s'ils existe dans certains pays une contribution importante des travailleurs migrants au secteur public¹⁵. Le recrutement de main-d'œuvre peut être assuré par le service public de l'emploi (SPE) ou par des agences d'emploi privées (AEP), et parfois même en coopération. Conformément à la recommandation n° 188 (§ 17), les mesures tendant à établir une coopération entre les SPE et les AEP pourraient inclure:

- a) la mise en commun d'informations et l'utilisation d'une terminologie commune pour améliorer la transparence du fonctionnement du marché du travail;
- b) des échanges d'avis de vacances de poste;
- c) le lancement de projets communs, par exemple dans le domaine de la formation;
- d) la conclusion de conventions entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées, relatives à l'exécution de certaines activités telles que des projets pour l'insertion des chômeurs de longue durée;
- e) la formation du personnel;
- f) des consultations régulières visant à améliorer les pratiques professionnelles.

Les réalités changeantes du recrutement de main-d'œuvre, y compris pour les travailleurs migrants, ont conduit l'OIT à utiliser de plus en plus le concept

¹⁴ Dans le contexte du recrutement, le terme «entreprise» a été utilisé pour désigner les employeurs, les recruteurs de main-d'œuvre autres que les services publics de l'emploi et les autres prestataires de services impliqués dans le processus de recrutement. Le terme «employeur» désigne quant à lui toute personne ou entité qui engage des salariés ou des travailleurs, directement ou indirectement (OIT 2019a).

¹⁵ Aux Seychelles, par exemple, au deuxième trimestre 2019, les migrants représentaient 12,3 pour cent des travailleurs du secteur parapublic, principalement dans les services administratifs et de soutien, et 5,7 pour cent des travailleurs du secteur public, principalement dans l'éducation, la santé et le travail social. Les femmes représentaient 3 pour cent des travailleurs migrants du secteur parapublic, contre 38,5 pour cent des travailleurs migrants du secteur public.

de «recruteur de main-d'œuvre», en complément de ceux de SPE et AEP¹⁶. Les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable précisent que le terme «recruteur de main-d'œuvre» désigne à la fois «les services publics de l'emploi, les agences d'emploi privées et tous les autres intermédiaires ou mandataires secondaires qui offrent des services de recrutement et de placement. Le recrutement de main-d'œuvre peut revêtir de nombreuses formes: entité à but lucratif ou non lucratif, exploitée au sein ou hors du cadre juridique et réglementaire, etc.» (OIT 2019, 12).

Les recruteurs peuvent être formels (dans le secteur public ou privé), ou informels (dans le secteur privé). Ils peuvent être à but lucratif ou non lucratif. La question de savoir si un recruteur de main-d'œuvre est à but lucratif ou non est différente de celle de savoir s'il facture ou non des commissions, vu que les institutions à but non lucratif peuvent également en facturer. L'un des objectifs de la convention n° 181 est de «permettre aux agences d'emploi privées d'opérer» et de «protéger [...] les travailleurs ayant recours à leurs services» (Art. 2(3)), sans aucune référence spécifique au but lucratif ou non de ces agences.

Parallèlement aux défis posés par le recrutement équitable et le travail décent dans les secteurs public et privé, on a assisté à une privatisation progressive du recrutement de main-d'œuvre, qui s'inscrit dans le cadre d'une tendance plus large à la privatisation au sein du paradigme de développement dominant des dernières décennies. Les AEP qui fournissent des services de mise en relation des offres d'emploi et des candidatures ne deviennent pas nécessairement parties à la relation de travail, mais peuvent, selon les pays, contribuer aux processus de recrutement et de placement dans les secteurs public et privé. Les AEP contribuant au recrutement et au placement transfrontaliers des travailleurs peuvent être soumises à des réglementations officielles spécifiques plus strictes. Les AEP qui emploient directement des travailleurs pour les mettre à la disposition d'entreprises utilisatrices – devenant ainsi partie prenante de la relation de travail – sont également

devenues de plus en plus actives dans les secteurs public et privé, notamment en ce qui concerne les services de nettoyage et de sécurité. Les AEP se concentrent dans des secteurs de recrutement commercialement viables, et les employeurs comme les demandeurs d'emploi les perçoivent souvent comme plus réactives que les SPE, dont le bon fonctionnement est souvent mis en doute ou dont les budgets s'avèrent insuffisants, et dont certaines pratiques peuvent même relever de l'exploitation.

Ni l'hypothèse selon laquelle le secteur privé serait plus compétent et moins corrompu que le secteur public, ni celle selon laquelle les AEP seraient plus compétentes et moins corrompues que le personnel chargé du recrutement dans d'autres entreprises du secteur privé, ne sont forcément pertinentes dans tous les contextes. Comme l'a révélé notre travail de terrain, même si ces hypothèses peuvent s'avérer exactes dans bien des cas, le fonctionnement des AEP soulève toutefois des inquiétudes dans toute la région, notamment en ce qui concerne non seulement des conditions d'emploi opaques et en-deçà des normes établies – y compris pour les travailleurs migrants –, mais également l'influence politique corrompue en matière de choix des AEP chargées de pourvoir des emplois dans le secteur public. À titre d'exemple, les AEP qui emploient directement des travailleurs pour les mettre à la disposition d'entreprises utilisatrices sont souvent qualifiées d'«agences de travail temporaire», même si les travailleurs en question restent souvent en poste dans la même entreprise utilisatrice pendant des années, et ce en dépit de quelques interruptions contractuelles pour éviter de pouvoir attester d'une continuité de service qui donnerait aux travailleurs, dans certains cadres législatifs, le droit à un contrat à durée indéterminée dans ladite entreprise utilisatrice.

En Afrique, les filières de recrutement de travailleurs migrants varient en taille et en complexité. Plus cette filière est importante, plus elle comporte de strates d'agents de recrutement et de sous-traitants. Et plus elle est complexe, plus il s'avère difficile de réguler et de contrôler ses différents acteurs, y compris ceux qui ne sont pas des agents

16 Le concept de recruteur de main-d'œuvre – initialement introduit dans la convention (n° 50) sur le recrutement des travailleurs indigènes, 1936, désormais abrogée – est devenu pertinent au niveau international pour tenir compte de la diversité du recrutement dans la pratique. La recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014, appelle les gouvernements à promouvoir «des efforts coordonnés visant à réglementer, autoriser et contrôler l'activité des recruteurs et des agences d'emploi» (§ 4), et à prendre des mesures pour «éliminer les abus et les pratiques frauduleuses des recruteurs et des agences d'emploi» (§ 8).

formels – tels que les membres de la communauté et leurs dirigeants, ou la famille élargie – mais qui fournissent toutefois des services de recrutement. Les études de cas ont permis de révéler toute une diversité d'acteurs et de processus de recrutement formels et informels. Le recrutement international formel faisant appel à des intermédiaires est particulièrement actif dans le cadre du recrutement de travailleurs dans les États arabes, et notamment de travailleurs des secteurs du travail domestique, du service à la personne, du bâtiment, du transport et de la sécurité. Ce type de recrutement est tout aussi significatif dans certains couloirs migratoires intracontinentaux, tels que celui reliant le Lesotho à l'Afrique du Sud, et notamment pour les mineurs et les travailleurs agricoles. Le recrutement international formel est également important pour certaines catégories de travailleurs occupant des postes hautement qualifiés, tels que les cadres et autres professions spécialisées, qu'ils soient placés en Afrique ou à l'étranger, et en particulier en Amérique du Nord et en Europe. Ces travailleurs migrants, souvent appelés «expatriés», sont généralement moins susceptibles de se trouver dans des situations vulnérables. Le recrutement international informel peut quant à lui s'avérer plus conséquent lorsque les travailleurs jouissent de la libre circulation, comme c'est le cas des migrants intrarégionaux au sein de la CEDEAO, notamment dans l'agriculture et le travail domestique.

2.2.7 La diligence raisonnable au sein des processus de recrutement

La complexité des filières de recrutement et la vulnérabilité aux abus qui en résulte pour les travailleurs posent la question de la responsabilité de l'employeur final ou de l'entreprise qui a initié le recrutement du travailleur. Les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable stipulent que «les entreprises et les services publics de l'emploi devraient respecter les droits de l'Homme lorsqu'ils recrutent des travailleurs» et qu'ils «devraient notamment faire diligence raisonnable pour assurer la conformité de leurs procédures [...] et prendre en compte l'impact négatif de leur activité sur les droits de l'Homme» (OIT 2019a, 20). La «diligence raisonnable» fait référence au «processus permanent en vertu duquel une entreprise identifie et prévient les incidences négatives sur les droits de

l'Homme de ses propres activités, ou qui peuvent découler directement des activités, produits ou services des entreprises avec lesquelles elle est en relations d'affaires, les atténue et rend compte de la manière dont elle y remédie» (OIT 2019a, 11-12). Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme fournissent des précisions sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, en particulier dans les principes 17 à 21. La norme IRIS (Système international d'intégrité du recrutement) de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), un cadre volontaire pour le recrutement éthique, fait explicitement référence à la diligence raisonnable dans son principe général sur le respect de la conduite éthique et professionnelle:

CRITÈRE B.2: Le recruteur de main-d'œuvre exerce une diligence raisonnable continue sur les employeurs et les entreprises utilisatrices finales afin d'assurer leur conformité continue et ininterrompue au droit et aux normes du travail applicables

CRITÈRE B.3: Le recruteur de main-d'œuvre exerce une diligence raisonnable continue sur les partenaires commerciaux et les sous-traitants du secteur du recrutement afin d'assurer leur conformité continue et ininterrompue au droit applicable et aux principes de la norme IRIS (IOM s.d.).

Certains aspects de cette norme IRIS peuvent être perfectionnés si l'on veut éviter une compréhension trop étroite de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, en particulier en veillant à ce que les travailleurs – qu'ils soient employés ou simplement recrutés par un recruteur de main-d'œuvre – ne soient pas recrutés pour des emplois où leurs droits fondamentaux et/ou leurs droits au travail seront bafoués. Le critère IRIS A.4 – «le recruteur de main-d'œuvre ne restreint pas la liberté d'association des travailleurs migrants» – demeure par exemple muet quant au droit des salariés du recruteur lui-même de jouir de la liberté d'association, ainsi que sur le droit des travailleurs migrants recrutés de jouir de la liberté d'association dans le cadre des emplois où ils sont placés. Cela contraste avec la convention n° 181, qui vise à garantir que les travailleurs recrutés par les AEP «ne soient pas privés de leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective» (Art. 4). Il s'agit là de questions importantes, en particulier lorsque des travailleurs migrants sont recrutés pour des emplois ou dans des pays dans lesquels les droits fondamentaux, et notamment les droits syndicaux, sont systématiquement enfreints.

Les conclusions des études de cas révèlent d'importants déficits de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme chez les entreprises et les SPE, généralement en raison de capacités limitées, mais également et souvent en fonction d'un manque de volonté. En outre, les recruteurs de main-d'œuvre ont souvent une vision étroite des impacts négatifs sur les droits humains qu'ils peuvent causer ou contribuer à causer en raison de leurs activités. Une grande multinationale de recrutement de main-d'œuvre d'Afrique australe dispose par exemple d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel pour son propre personnel, mais pas pour les travailleurs qu'elle va recruter et placer. Par ailleurs, son service de dénonciations anonymes, géré par un important réseau multinational de services professionnels, informe explicitement les travailleurs de ne pas signaler le harcèlement sexuel, le népotisme et le racisme. Au Ghana, des dirigeants d'AEP établies ont exprimé des opinions divergentes concernant le rôle que leurs entreprises devaient jouer en matière de diligence raisonnable, allant d'une opinion majoritaire rejetant cette responsabilité sur les pouvoirs publics des pays d'origine et de destination, à une opinion minoritaire assumant une plus grande responsabilité en la matière en raison des capacités et des pratiques limitées des autorités officielles à cet égard. L'exercice limité de la diligence raisonnable est souvent lié à la taille, aux contacts et à la visibilité de l'entreprise, dans la mesure où les petites entreprises ayant des contacts plus limités et une visibilité publique moindre sont moins susceptibles d'exercer une diligence raisonnable appropriée et optent plutôt pour une approche minimaliste qui rejette cette responsabilité sur d'autres acteurs.

2.2.8 Recrutement équitable et inéquitable

À partir d'une revue de la littérature et des études de cas, cette section abordera les différentes formes d'iniquité que l'on peut retrouver dans le recrutement. Celles-ci ne sont pas indépendantes les unes des autres et peuvent partiellement se chevaucher. Mais il convient de les distinguer entre elles si l'on veut mieux comprendre les pratiques de recrutement inéquitable. La conceptualisation du recrutement équitable implique évidemment celle de son antithèse, ce qui n'est toutefois que rarement fait de manière explicite¹⁷.

Outre les normes internationales du travail et les indicateurs de travail forcé de l'OIT, un projet de l'OIT a proposé des indicateurs opérationnels de la traite des personnes, tels que le recrutement trompeur, le recrutement coercitif et le recrutement par abus de vulnérabilité (OIT 2009). L'existence de l'une ou l'autre de ces trois formes d'iniquité dans le recrutement n'est pas nécessairement synonyme de traite des êtres humains, car cela dépend, sur le plan opérationnel, du niveau relatif d'indicateurs spécifiques. Les définitions opérationnelles de ces trois formes d'iniquité dans le recrutement sont données ci-dessous¹⁸, avec quelques mises à jour de la terminologie en relation avec la régularité ou l'irrégularité de la migration et l'informalité de l'emploi.

Le **recrutement trompeur** fait référence à un recrutement où le travailleur est délibérément amené à croire quelque chose qui n'est pas vrai. Le travailleur peut être trompé sur: la nature du travail, le lieu de son exercice ou l'employeur concerné; les

17 Parmi les exemples tirés des normes internationales du travail, on peut citer:

- La convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, qui prévoit des mesures pour garantir que «les travailleurs appartenant à ces peuples ne soient pas soumis à des systèmes de recrutement coercitifs, y compris la servitude pour dette sous toutes ses formes» (Art. 20(3)(c)).
- La convention n° 181, qui fait référence à la prévention des abus et des pratiques frauduleuses en matière de recrutement par le biais d'accords bilatéraux (Art. 8(1)).
- La convention n° 182, qui fait référence au recrutement forcé ou obligatoire d'enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés comme constituant l'une des pires formes de travail des enfants (Art. 3(a)).
- La convention n° 189, qui fait référence à la prévention des abus et des pratiques frauduleuses en matière de recrutement des travailleurs domestiques (Art. 15(d)).
- Le Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, qui fait référence à «la protection des personnes, en particulier des travailleurs migrants, contre d'éventuelles pratiques abusives ou frauduleuses au cours du processus de recrutement et de placement» (Art. 2(d)).
- La recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, qui stipule que le statut VIH réel ou supposé ne doit pas être un motif de discrimination empêchant le recrutement de travailleurs (§ 10).
- La recommandation n° 203, qui prévoit des mesures pour éliminer les abus et les pratiques frauduleuses des recruteurs de main-d'œuvre et des agences d'emploi (§ 8).

18 Basé sur OIT 2009.

conditions d'emploi; le contenu ou la formalité de l'emploi; le regroupement familial; le logement et les conditions de vie; la régularité des documents ou l'obtention d'un statut de migration régulière; les conditions de voyage et de recrutement; les salaires/revenus; les promesses de mariage ou d'adoption; ou l'accès aux opportunités d'éducation et de formation.

Le **recrutement coercitif** fait référence à un recrutement imposé au travailleur sous la menace d'une sanction et que le travailleur n'accepte pas volontairement. Cela peut inclure: l'usage de violences contre les victimes; l'enlèvement, la vente de la victime, le mariage ou l'adoption forcés; la confiscation des documents d'identité; la servitude pour dettes; l'isolement, le confinement ou la surveillance; des menaces de dénonciation aux autorités; des menaces de violence contre la victime; des menaces d'informer la famille, la communauté ou le public en général; la violence contre la famille (sous forme de menaces ou réelle); ou la retenue d'argent.

Le **recrutement abusif** fait référence à un recrutement où l'on abuse de la position de vulnérabilité du travailleur. Cette vulnérabilité peut être liée aux situations suivantes: situation familiale; situation irrégulière; manque d'éducation (y compris en ce qui concerne la langue); manque d'informations; contrôle de la part des exploiters; raisons économiques; fausses informations sur la loi et l'attitude des autorités; fausses informations sur la migration réussie; situation personnelle; dépendance psychologique et émotionnelle; relation avec les autorités; abus des croyances culturelles/religieuses; difficultés dans le passé; ou difficulté à organiser le voyage.

Les conclusions des études de cas suggèrent d'autres formes de recrutement inéquitable, tel que le recrutement discriminatoire, le recrutement corrompu, le faux recrutement et la facturation de commissions aux travailleurs dans le cadre de leur recrutement. Comme nous l'avons indiqué précédemment, les diverses formes de recrutement inéquitable ne sont pas nécessairement mutuellement exclusives ou indépendantes. Un processus de recrutement spécifique peut ainsi impliquer plusieurs formes d'iniquité. Par exemple, dans le cadre d'un même processus de recrutement, un travailleur peut se voir facturer des commissions de recrutement et autre frais connexes par les AEP; être incité à soudoyer des décideurs pour

augmenter ses chances d'être recruté; et être sélectionné sur des bases discriminatoires telles que la religion ou l'opinion politique. Des descriptions provisoires de ces formes de recrutement inéquitable sont présentées ci-après.

Le **recrutement discriminatoire** fait référence à un recrutement où l'égalité des chances et de traitement n'est pas respectée. Cette discrimination peut être fondée sur des motifs tels que: la race, la couleur de peau, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'origine nationale ou sociale, l'âge, le handicap, les responsabilités familiales, la langue, la situation matrimoniale, la nationalité, la situation financière, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles, l'état de santé ou l'affiliation syndicale.

Le **recrutement corrompu** fait référence à un recrutement où le recruteur, ou un tiers influençant le recrutement, agit de manière malhonnête en échange d'argent ou d'un gain personnel quelconque. De tels actes peuvent inclure l'offre, la promesse, l'octroi, la demande ou l'acceptation de pots-de-vin, y compris de la part des travailleurs ou à destination d'employeurs ou de représentants du gouvernement.

Le **faux recrutement** fait référence à un recrutement où l'agence d'emploi privée et/ou l'emploi annoncé n'existent pas, ou encore lorsque l'emploi existe mais que le processus de recrutement imposé au travailleur n'est pas lié à cet emploi. Le faux recrutement implique souvent des escrocs se faisant passer pour des recruteurs de main-d'œuvre. La recommandation n° 188 stipule que «l'autorité compétente devrait réprimer les pratiques déloyales en matière d'annonces ainsi que les annonces mensongères, y compris celles qui offrent des emplois inexistantes» (§ 7).

La facturation de commissions aux travailleurs dans le cadre de leur recrutement fait référence à un recrutement où les commissions de recrutement et frais connexes sont à la charge des travailleurs.

L'analyse des études de cas suggère que la région fait l'objet de diverses formes d'iniquité en matière de recrutement, en particulier lorsqu'il s'agit de recrutement transfrontalier, que ce soit de la part de recruteurs formels ou informels, au sein même de l'Afrique ou dans d'autres régions. Ces iniquités dans le recrutement sont souvent associées à l'exacerbation aussi bien de la vulnérabilité des travailleurs que des déficits en travail décent,

comme le confirment la littérature et les résultats des études de cas. Mais ce n'est pas toujours le cas. Ainsi, dans une situation où les emplois décents sont rares, les travailleurs peuvent être disposés à payer des commissions de recrutement et des frais connexes, voire des pots-de-vin le cas échéant, pour obtenir un emploi dont les conditions semblent bonnes. Un «bon» emploi peut ainsi être obtenu

par le biais d'un recrutement discriminatoire, ce qui revient à dire que la personne embauchée ne l'aurait pas obtenu dans des conditions d'égalité des chances. Compte tenu de la complexité du recrutement inéquitable, sa conceptualisation et son opérationnalisation empirique, ainsi que sa relation avec les conditions d'emploi, gagneraient à être analysées plus avant.







3

**Le recrutement des
travailleurs migrants
dans la législation
et les politiques:
conclusions des
études de cas**

Ce chapitre présente les conclusions des études de cas menées dans treize pays quant à la législation et aux politiques afférentes au recrutement de travailleurs migrants. Il s'agit ainsi d'évaluer de quelle manière les engagements internationaux, régionaux et sous-régionaux susmentionnés sont appliqués au niveau national. Ces études de cas reflètent la vision élargie du recrutement des travailleurs migrants proposée précédemment, et l'accent sera mis sur différents aspects en fonction des contextes nationaux spécifiques. Chaque étude de cas est subdivisée en six parties afin d'en améliorer la lisibilité et de faciliter les références et les renvois:

- ▶ vue d'ensemble du marché du travail et de la migration;
- ▶ politiques et programmes en matière de recrutement des travailleurs migrants;

- ▶ réglementation de l'emploi;
- ▶ réglementation du recrutement;
- ▶ services de recrutement, commissions et frais connexes, et
- ▶ recrutement non réglementé et conditions abusives de migration.

Les études de cas s'appuient largement sur la législation et sur les documents relatifs aux politiques et programmes concernés. Toutefois, pour faciliter la lecture, les guillemets ne seront pas utilisés dans ce chapitre. Certaines études de cas fournissent des informations complémentaires concernant le recrutement des travailleurs migrants dans la pratique, recueillies par le biais de recherches documentaires, d'entretiens avec des interlocuteurs clés et de discussions de groupe.

▶ 3.1 Afrique du Nord

3.1.1 Tunisie¹

Vue d'ensemble du marché du travail et de la migration

La plupart des migrants tunisiens résident en Europe occidentale. Selon les estimations de l'UNDESA (2019), il y avait en 2019 environ 813 000 migrants tunisiens à l'étranger (44 pour cent de femmes), dont 53 pour cent en France, 16 pour cent aux États-Unis, 13 pour cent en Italie et 5 pour cent en Allemagne. De son côté, la Tunisie accueillait environ 58 000 migrants (48 pour cent de femmes), dont 18 pour cent venant d'Algérie, 16 pour cent de Libye, 15 pour cent de France et 10 pour cent du Maroc. La Tunisie est un pays d'origine et de transit important pour les migrants et les réfugiés arrivant en Italie par voie maritime, via ce que l'on appelle la route de la Méditerranée centrale (Frontex 2019). Des ressortissants tunisiens, érythréens et soudanais font partie des migrants qui empruntent cette route.

Cadre juridique international et politique nationale en matière de recrutement des travailleurs migrants

La Tunisie a ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT, ainsi que la convention n° 88. Elle n'a pas ratifié le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, ni les conventions n° 97, 143, 181 et 189 de l'OIT. Elle doit encore signer et ratifier la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990 (ICMW). Elle est membre de l'Union du Maghreb arabe et de la Communauté des États sahélo-sahariens (CEN-SAD).

Même si le projet de Stratégie nationale migratoire (SNM) ne comprend pas de section spécifique sur le recrutement équitable des travailleurs migrants, son quatrième objectif stratégique – Promouvoir la migration régulière des Tunisiens et prévenir la migration irrégulière – se réfère au renforcement des intermédiaires publics et privés de l'emploi, en Tunisie comme dans les pays d'accueil. Au titre de son cinquième objectif stratégique – Protéger les droits des migrants et migrantes étrangers, des réfugiés et des demandeurs d'asile –, cette Stratégie nationale migratoire reconnaît et garantit

¹ Cette section est basée sur OIT, *Diagnostic sur les processus de recrutement des travailleurs en Tunisie* (2019c).

la protection des droits des immigrés, indépendamment de leur statut et de leur situation. Elle engage le gouvernement à adopter une approche soucieuse d'équité entre les sexes en matière de protection des migrants les plus vulnérables, et notamment des travailleurs migrants employés dans le secteur informel.

Réglementation de l'emploi

Le Code du travail (1996) stipule que l'emploi des travailleurs étrangers est régi par les dispositions réglementant l'entrée, le séjour et le travail des étrangers en Tunisie (Art. 7). Tout étranger, qui veut exercer en Tunisie un travail salarié de quelque nature qu'il soit, doit être muni d'un contrat de travail et d'une carte de séjour portant la mention «autorisé à exercer un travail salarié en Tunisie» (Art. 258-2). Le contrat de travail est conclu pour une durée n'excédant pas une année, renouvelable une seule fois. Toutefois, le contrat peut être reconduit plus d'une fois lorsqu'il s'agit d'emploi d'étrangers dans leurs entreprises exerçant en Tunisie dans le cadre de la réalisation de projets de développement agréés par les autorités compétentes. Ce contrat et son renouvellement doivent être visés par le Ministre chargé de l'Emploi. Le modèle de ce contrat et les conditions de sa délivrance et de son renouvellement sont fixés par Arrêté du Ministre chargé de l'Emploi.

En 2020, le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi a validé la prise en compte de la migration de main-d'œuvre dans le projet de Stratégie nationale pour l'Emploi (SNE), dont la validation est prévue en 2021. En parallèle, le ministère a également initié l'élaboration d'un projet de Stratégie nationale de l'Emploi à l'international et de Protection des travailleurs migrants (SNEI), qui établit les principes et orientations stratégiques destinés à structurer l'intervention des acteurs nationaux et la coordination interministérielle autour de 5 axes principaux: Gouvernance inclusive et transparente; Système d'information intégré sur l'emploi international; Cadre et système de formation agiles adaptés aux besoins de l'emploi à l'international; Système efficace et efficient de recrutement et de placement à l'étranger; Stratégie au service des priorités de développement socioéconomique du pays. Le SNEI, qui sera soumis à validation finale en 2021, a été conçu pour compléter à la fois le SNM et le SNE, et s'inspire largement de l'approche du recrutement équitable défendue par l'OIT.

En 2019, le ministère de l'Emploi et l'Instance nationale de lutte contre la traite des personnes, entre autres, ont collaboré à l'élaboration d'une nouvelle législation permettant l'inspection systématique des agences d'emploi privées et la mise en place de sanctions pénales dissuasives. Il s'agit ainsi de garantir aux jeunes Tunisiens en quête d'opportunités d'emploi à l'étranger des processus de recrutement équitables et éthiques. Sa mise en application est soutenue par la création d'un nouveau corps d'inspecteurs spécialisés dans le contrôle des agences de recrutement privées qui placent des Tunisiens à l'étranger.

Le ministère de l'Emploi a élaboré avec le soutien de l'OIT des orientations et des outils complets visant à renforcer les capacités du nouveau corps d'inspection. Cette nouvelle législation de réglementation des AEP se base sur une approche du contrôle des AEP basée sur les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT (2019), les conventions n° 181 (sur les agences d'emploi privées), n° 29 (sur le travail forcé) et n° 143 (sur les travailleurs migrants).

Réglementation du recrutement

Le Code du travail interdit aux recruteurs de main-d'œuvre privés de recruter des travailleurs au niveau national. Les travailleurs sont recrutés au niveau national soit par l'intermédiaire des bureaux publics de placement, soit directement (Art. 280). Le recrutement d'étrangers n'est pas autorisé s'il existe des ressortissants tunisiens disposant des compétences requises pour le poste. Tout employeur ayant recruté un travailleur étranger est tenu de l'inscrire dans un délai de 48 heures sur un registre spécial conforme au modèle fixé par arrêté du Ministre chargé de l'Emploi. Ce registre est obligatoirement présenté aux agents de l'Inspection du travail à chaque demande (Art. 261 modifié).

Implication des AEP dans le marché du travail national

Les AEP, payantes ou non, ont été supprimées par le Code du travail (Art. 285). Deux types d'AEP demeurent néanmoins impliquées dans le recrutement national de main-d'œuvre en Tunisie.

Il existe en premier lieu une exception procédant de la Loi de l'investissement de 2016, qui consacre le principe de la liberté d'investissement et renvoie à un décret gouvernemental devant être publié dans un délai maximum d'un an pour établir la liste des

activités d'investissement soumises à autorisation. Sur la base des dispositions de la loi en matière d'investissement, plusieurs sociétés dont la finalité d'entreprise est de fournir «des conseils en investissement et en ressources humaines», notamment des filiales d'AEP multinationales telles qu'Adecco ou Manpower, se sont installées en Tunisie après avoir reçu l'agrément de l'Agence de promotion de l'industrie et de l'innovation (API). La création d'AEP est également soumise à une autorisation préalable du Ministre chargé de l'Emploi délivrée sur avis de la commission créée à cet effet au ministère de l'Emploi. La composition et le mode de gestion de ladite commission consultative sont régis par décret gouvernemental.

C'est dans ce contexte d'«investissement» que ces entreprises se sont lancées dans le recrutement de tous types de profils de demandeurs d'emploi, l'activité de ces agences s'étendant à l'ensemble des étapes du recrutement: présélection, sélection, accompagnement et placement. Un décalage semble donc exister entre l'esprit de la loi et la réalité de la pratique, l'activité pratiquée n'étant pas exactement celle qui est autorisée. Ceci d'autant plus que la Loi de l'investissement de 2016 ne fixe aucune condition à l'installation de ces AEP autre que l'exigence générale d'obtention d'un agrément auprès de l'API. Les différentes modalités de protection des travailleurs sont également à la discrétion de ces AEP, qu'il s'agisse du non-paiement de commissions, de l'obligation d'information, de l'interdiction de la tromperie, de la vérification des contrats, du suivi du placement et des possibilités de recours dont disposent les travailleurs en cas d'abus.

La deuxième exception concerne les entreprises non étatiques impliquées dans le recrutement qui ont été reconnues par le Code de commerce sur la base du fait que leurs activités d'intermédiation de main-d'œuvre constituent une activité commerciale, même si elles vont à l'encontre de l'Article 285 du Code du travail. Ces «bureaux de services», selon l'appellation consacrée, sont établis d'une manière légale en tant que sociétés commerciales de services. L'Article 2 du Code de commerce considère, en effet, l'activité de courtage ou d'entremise comme une activité commerciale par nature, même si l'acte pour la conclusion duquel elle intervient est un acte civil. Ces bureaux interviennent donc

de manière formelle et semblent s'être spécialisés dans les secteurs du travail domestique et du gardiennage. Ce créneau commercial, reposant sur les dispositions du Code de commerce et, semble-t-il, une certaine indifférence des instances de contrôle, serait florissant aux dires des personnes interrogées. Selon un interlocuteur clé interrogé en septembre 2016, «il n'y a pas plus facile que d'ouvrir un bureau [de service]. J'ai une collègue qui a récemment ouvert un bureau, elle sait à peine lire et écrire».

Recrutement de Tunisiens pour le placement à l'international

En ce qui concerne le recrutement de Tunisiens pour le placement à l'international, la Direction générale de l'émigration et de la main-d'œuvre étrangère du ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi (MFPE) a pour mandat d'élaborer les politiques et programmes migratoires au niveau central. Le MFPE est également chargé de participer à la négociation des accords en matière de migration, à la prospection et à la valorisation des opportunités de placement à l'étranger, et à la réinsertion des travailleurs migrants de retour.

Le rôle opérationnel en matière de recrutement à l'étranger est confié à l'Agence nationale pour l'Emploi et le Travail indépendant (ANETI). La Division de l'emploi international est actuellement un département placé sous la Direction de l'emploi, mais est vouée à devenir une direction à part entière au sein de l'ANETI. La Division de l'emploi international est la structure gouvernementale intervenant au niveau central, en matière de prospection, de recueil des offres internationales et de contact avec les entreprises basées à l'étranger pour le recrutement de travailleurs tunisiens. Les offres d'emploi à l'international reçues par les Bureaux de l'emploi sont transmises à la Division de l'emploi international.

Le Décret n° 97-1930 fixant les attributions et le fonctionnement des Bureaux de l'emploi ne contient pas de dispositions spécifiques concernant la protection des demandeurs d'emploi. Cependant, un manuel de procédures en matière de placement à l'international a été élaboré par l'ANETI², avec le soutien de l'OIT, afin de renforcer les services aux migrants et d'assurer l'homogénéité de la qualité de ces services.

² En coopération avec l'OIT dans le cadre du programme pour «la promotion de l'emploi productif et le travail décent des jeunes en Tunisie».

La Loi n° 72-35 du 27 avril 1972 a prévu la création de l'Agence Tunisienne de Coopération Technique (ATCT) en tant qu'établissement public chargé à l'origine de promouvoir la coopération technique, par la prospection des opportunités d'emploi dans ce cadre, l'identification, la sélection et le placement du personnel de l'État et des candidats ayant au moins un diplôme de fin d'étude secondaires ou technique. Les travailleurs du secteur privé étaient initialement exclus des activités de l'ATCT, mais ont depuis été intégrés à son champ d'action³. L'ATCT est actuellement sous la tutelle du ministère du Développement de l'investissement et de la Coopération internationale (MDICI).

Contrairement au recrutement national – où les AEP ne peuvent fonctionner qu'en exploitant des vides juridiques (comme nous l'avons décrit plus haut) –, le recrutement des travailleurs tunisiens pour le placement à l'international est légalement partagé entre opérateurs publics et privés. Cette libéralisation du placement à l'étranger résulte de consultations tripartites élargies qui se sont tenues en 2008 et qui ont débouché sur l'adoption de cette mesure dans le programme électoral présidentiel du président sortant Ben Ali en 2009. Le cadre juridique réglementant cette activité a donc été adopté avec la Loi n° 49-2010 du 1^{er} novembre 2010 complétant la Loi n° 75-1985 du 20 juillet 1985 relative au régime applicable aux personnels de la coopération technique, et le décret d'application n° 2010-2948 du 9 novembre 2010 fixant les conditions, les modalités et les procédures d'octroi de l'autorisation d'exercice par les établissements privés d'activités de placement à l'étranger.

Grâce à une nouvelle législation, le ministère du Travail tunisien peut désormais procéder à l'inspection systématique des agences d'emploi privées en vue d'assurer des processus de recrutement équitables pour les jeunes Tunisiens à la recherche d'opportunités d'emploi à l'étranger. Sa mise en application est soutenue par la création d'un nouveau corps d'inspecteurs spécialisés habilités à prononcer des sanctions pénales dissuasives dans le cadre du contrôle des agences de recrutement privées qui placent des Tunisiens à l'étranger. La «Loi relative à l'organisation de l'exercice des activités de placement des Tunisiens à l'étranger

par les agences privées» (ou Loi sur le recrutement) a été approuvée par Conseil des ministres en 2019. Cette nouvelle loi étend le pouvoir de l'État à imposer des sanctions aux agences de recrutement ne respectant pas les normes opérationnelles et procédurales définies. Pour mettre en œuvre la Loi sur le recrutement, la description de poste destinée au nouveau corps d'inspection a été validée par les ministères concernés (8 mai 2019). Ce nouveau corps d'inspection est composé de cadres des Bureaux régionaux de l'emploi, à raison d'un inspecteur par gouvernorat et de six inspecteurs pour le bureau de Tunis, soit un total de trente inspecteurs.

Recrutement de travailleurs migrants étrangers en Tunisie

Le recrutement d'étrangers n'est pas autorisé s'il existe des ressortissants tunisiens disposant des compétences requises pour le poste. Le processus de vérification de l'existence ou de l'inexistence d'un candidat tunisien au poste de travail offert à un travailleur étranger se fait par la communication de la demande d'autorisation présentée par le travailleur migrant au bureau régional de l'emploi concerné. La Direction régionale de l'emploi décide alors, sur la base de la réponse des bureaux d'emploi, de l'existence ou non d'un équivalent national pour le poste offert. Étant donné le taux et la structure du chômage en Tunisie, cette exigence empêche de fait l'obtention d'un contrat ou la régularisation d'un travailleur étranger peu qualifié.

Certaines exceptions sont prévues par des textes spéciaux et dans les conventions d'établissement conclues par la Tunisie et d'autres pays. Ces dérogations revêtent d'une manière générale un caractère incitatif pour l'investissement et couvrent des professions telles que: Directeur général, Président du Conseil d'administration, agents d'encadrement et de maîtrise, certaines professions médicales et certains postes au sein d'organisations à but non lucratif. En vertu d'un accord avec le Maroc datant de 1966, les ressortissants marocains se voient explicitement garantir le droit de travailler en Tunisie. Toutes ces situations exceptionnelles ne sont pas soumises à l'opposabilité du marché de l'emploi.

³ Loi n° 85-75 du 20 juillet 1985, relative au régime applicable aux personnels de la Coopération Technique, telle que modifiée et complétée par la loi n° 2007-66 du 18 décembre 2007.

Services de recrutement, commissions et frais connexes

Le Décret tunisien n° 2010-2948 du 9 novembre 2010 fixant les conditions, les modalités et les procédures d'octroi de l'autorisation d'exercice par des établissements privés d'activités de placement à l'étranger stipule qu'il est interdit à ces établissements de percevoir directement ou indirectement, en totalité ou en partie, une contrepartie financière ou tous autres frais de la part du candidat à un placement à l'étranger (Article 4).

Recrutement non réglementé et conditions abusives de migration

La Loi organique n° 2016-61 relative à la prévention et à la lutte contre la traite des personnes a été adoptée le 3 août 2016. Dans la pratique, les deux méthodes prédominantes de recrutement de travailleurs migrants pour travailler en Tunisie sont le recrutement indirect par des réseaux organisés d'intermédiaires informels, ou bien direct par des employeurs peu scrupuleux, surtout intéressés par la possibilité d'appliquer des niveaux de salaire en-deçà des conventions collectives et de disposer d'une main-d'œuvre dont l'informalité constitue le caractère flexible tant recherché. Dans les deux cas, les contrats verbaux dominent la scène sans aucune garantie juridique. La relation de travail qui lie les travailleurs interrogés à leur employeur est très informelle, ce qui les expose à un large éventail d'abus et à un déni étendu de leurs droits. Les travailleurs migrants, recrutés depuis leur pays d'origine, sont victimes de nombreuses tromperies sur les conditions réelles d'accueil et de travail en Tunisie. Parmi les abus récurrents lors du processus de recrutement de ces travailleurs figurent les montants exorbitants des frais de recrutement, la confiscation de documents d'identité, les menaces et la servitude pour dette.

Sur la base d'une étude des pratiques de recrutement en œuvre dans la construction, le travail domestique et l'hôtellerie-restauration, il ressort que l'économie informelle est le principal lieu d'insertion des travailleurs migrants dans ces secteurs et que, dans la plupart des cas, ces travailleurs migrants occupent des postes peu enviables dans la hiérarchie du marché du travail. Pas ou sous rémunérés, non affiliés à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, et sans autorisation de travail, ils constituent un précarat prisé dans certains

segments et secteurs identifiés de l'économie tunisienne. Cette hyper-précarité administrative, matérielle et sociale, renforce la vulnérabilité des travailleurs et travailleuses migrant(e)s et les expose d'autant plus aux violences commises par les recruteurs et par les employeurs.

Le système actuel, conçu comme un appareil dissuasif des peu qualifiés, fonctionne en réalité plus comme une nasse permettant la prospérité de certains réseaux de passage et condamnant les travailleurs migrants irréguliers à l'immobilisme et l'invisibilité. De ce fait, ils constituent un vivier disponible fragilisant les conditions générales de travail dans certains segments, ce qui crée des tensions avec les travailleurs tunisiens. Tous les travailleurs migrants interrogés ont obtenu leurs informations sur l'emploi en Tunisie à partir de sources très informelles et ne connaissaient pas les services publics de l'emploi tunisiens. Ces travailleurs migrants doivent à la fois surmonter les difficultés relatives aux conditions restrictives d'accès au marché formel de l'emploi, mais également des difficultés plus subjectives comme la barrière de la langue qui rend malaisés leur accès aux droits et leurs relations avec les administrations et les structures publiques.

En ce qui concerne les migrants tunisiens à l'étranger, les phénomènes de tromperie au recrutement, déjà existants vers les destinations européennes, semblent cependant en recrudescence vers les destinations du Golfe et d'Afrique de l'Ouest, comme en témoignent différentes sources. On a signalé des cas de recrutement de jeunes femmes pour des emplois tels que secrétariat, baby-sitting, ou travail domestique, qui ont donné lieu à des situations de prostitution forcée après une émigration pourtant régulière des victimes. De tels cas ont été signalés en Côte d'Ivoire, en Jordanie et au Liban. Le président de l'Association des Tunisiens du Qatar a dénoncé une recrudescence des recrutements frauduleux aboutissant soit à des situations de détresse sociale, les personnes se trouvant sans ressources pour rentrer en Tunisie, soit à des situations d'exploitation, d'abus, ou encore de prostitution.

À l'avenir, la régulation des AEP formels et informels nécessitera un renforcement de l'inspection et des sanctions afin de permettre aux inspecteurs du travail du MFPE d'enquêter et d'intervenir tout au long du processus de recrutement et dans tous les secteurs d'activité. Les réformes du Code du travail

devront l'aligner sur les principes du recrutement équitable, notamment en garantissant l'interdiction de facturer des commissions de recrutement ou frais connexes aux travailleurs et en renforçant le principe de non-discrimination dans les processus de recrutement menés par les SPE et les AEP. L'ouverture de la possibilité d'enregistrement par les services publics de l'emploi des offres d'emploi pour le travail domestique pourra bénéficier aussi bien aux travailleurs domestiques qu'à leurs employeurs. La ratification des instruments pertinents, tels que les conventions n° 97, 143, 181 et 189, et le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, peut fournir le cadre et l'orientation des réformes juridiques et politiques nationales à mener.

3.1.2 Maroc⁴

Vue d'ensemble du marché du travail et de la migration

La plupart des migrants marocains résident en Europe occidentale. Selon les estimations de l'UN-DESA, il y avait en 2019 environ 3,14 millions de migrants marocains à l'étranger (48 pour cent de femmes), dont 33 pour cent en France, 23 pour cent en Espagne, 14 pour cent en Italie et 6 pour cent aux Pays-Bas. De son côté, le Maroc accueillait environ 99 000 migrants (50 pour cent de femmes), dont 38 pour cent venant de France et 14 pour cent d'Algérie. Le Maroc est un pays d'origine et de transit important pour les migrants et les réfugiés qui se dirigent vers l'Espagne, via ce que l'on appelle la route de la Méditerranée occidentale (Frontex 2019).

Cadre juridique international et politique nationale en matière de recrutement des travailleurs migrants

Le Maroc a ratifié sept des huit conventions fondamentales de l'OIT. Il a par ailleurs ratifié la convention n° 18 de l'OIT, ainsi que la convention n° 97, à l'exclusion des dispositions des annexes I à

III, cette convention n° 97 étant entrée en vigueur au Maroc le 14 juin 2020. Le Maroc a également ratifié l'ICMW, mais il n'a pas encore ratifié les conventions n° 87, 88, 143 et 189, ni le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930. Le Maroc a réintégré l'Union africaine en janvier 2017. Il est membre de l'Union du Maghreb Arabe et de la CEN-SAD.

La Stratégie nationale d'immigration et d'asile de 2014 ne comprend pas de section spécifique sur le recrutement équitable des travailleurs migrants. Néanmoins, deux objectifs de cette stratégie nationale – Faciliter l'accès des immigrés réguliers à l'emploi (n° 12) et Aligner le cadre conventionnel national sur les standards internationaux relatifs aux droits de travailleurs immigrés (n° 21) – sont particulièrement pertinents pour le recrutement équitable.

Réglementation de l'emploi

Le Code du travail interdit à l'encontre des salariés, toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation matrimoniale, la religion, l'opinion politique, l'affiliation syndicale, l'ascendance nationale ou l'origine sociale (Art. 9). Le Code pénal (Art. 431-1) définit la discrimination comme toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de l'origine nationale ou sociale, de la couleur, du sexe, de la situation de famille, de l'état de santé, du handicap, de l'opinion politique, de l'appartenance syndicale, de l'appartenance ou de la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'état de santé, du handicap, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales⁵.

4 Cette section est basée sur le rapport suivant préparé pour l'OIT: A. Bouharrou et R.F. Meknassi, «Réalisation d'un état des lieux de la législation nationale en matière de protection des droits des travailleurs migrants au Maroc» (non publié).

5 La discrimination est punie de l'emprisonnement d'un mois à deux ans et d'une amende de mille deux cent à cinquante mille dirhams, lorsqu'elle consiste à: refuser la fourniture d'un bien ou d'un service; entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque; refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne; subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service ou l'offre d'un emploi à une condition fondée sur un motif discriminatoire. L'incitation à la discrimination ou à la haine entre les personnes est également punie d'un emprisonnement d'un mois à un an et/ou d'une amende (Art. 431-5).

Les travailleurs migrants peuvent adhérer à des syndicats, mais ne sauraient être chargés de leur administration et de leur direction, qui sont réservées aux personnes de nationalité marocaine (Code du travail, Art. 416). Ils ne peuvent pas non plus être élus délégués du personnel (Art. 439).

Le Code pénal, tel que modifié par la Loi n° 27-14 de 2016, aborde la traite des personnes au Chapitre VIII, Section VI, et définit l'exploitation comme incluant le travail forcé (Art. 481-1). Le Code du travail fixe l'âge minimum d'admission à l'emploi à 15 ans et l'âge minimum pour les travaux dangereux à 18 ans. Les dispositions restrictives contenues dans le Code du travail ne sont applicables qu'aux employeurs et travailleurs qui y sont soumis, à l'exclusion des secteurs à «caractère purement traditionnel»⁶ (Art. 4).

En ce qui concerne les travailleuses et travailleurs domestiques, la Loi n° 19-12 d'août 2016 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques, qui s'applique aux travailleurs nationaux et migrants, fixe à 18 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi.

Le travail des enfants en dehors de l'emploi salarié peut affecter de manière disproportionnée les jeunes migrants, étant donné qu'ils ne sont pas concernés par l'obligation d'assurer un enseignement de base qui s'applique partiellement aux enfants marocains. L'abandon scolaire des enfants de parents pauvres et leur emploi dans des activités domestiques ou dans les pires formes de travail des enfants, telles que la mendicité ou la prostitution, sont particulièrement préoccupants chez les migrants vulnérables. Cette situation touche à la fois de jeunes migrants étrangers au Maroc et de plus en plus de jeunes enfants marocains à l'étranger (notamment en Espagne et en France), à la suite d'une émigration irrégulière ou d'un abandon familial.

Réglementation du recrutement

En matière de recrutement, le Code du travail entend par intermédiation toute opération ayant pour objet le rapprochement de l'offre et de la demande en matière d'emploi ainsi que tous services offerts aux demandeurs d'emploi et aux employeurs pour la promotion de l'emploi et l'insertion professionnelle (Art. 475). Le Code du travail

stipule que les services publics de l'emploi doivent être fournis gratuitement aux demandeurs d'emploi et aux employeurs (Art. 476). La loi n° 51-99 a créé l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC), qui est chargée de procéder à la mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi; d'assurer l'accueil, l'information et l'orientation des demandeurs d'emploi; et d'inscrire les offres d'emploi émanant de l'étranger et prospecter toutes les opportunités de placement à l'étranger de nationaux candidats à l'émigration (Art. 3). En 2006, l'ANAPEC réalisait sa première grande opération de recrutement en vue de la migration temporaire. Cette opération, dont le but était de recruter des ouvriers pour la récolte de fruits rouges en Espagne, a impliqué 5 000 travailleuses et la mobilisation de 240 agents de l'ANAPEC. Des opérations similaires ont ensuite été organisées pour la France, avec un contingent de 400 personnes affectées en Haute-Corse pour la cueillette des kiwis en novembre-décembre 2007. Ce programme est toujours en vigueur à ce jour.

La décision du ministère du Travail et l'Insertion professionnelle n° 1/Taechir/2019 de juillet 2019 régit les procédures d'octroi de visas aux travailleurs étrangers devant être employés au Maroc, et définit les catégories de travailleurs étrangers exemptés du certificat délivré par l'ANAPEC. Pour les travailleurs étrangers non exemptés, la demande d'approbation d'un contrat de travail afférent à un travailleur étranger doit être accompagnée d'un certificat délivré par l'ANAPEC attestant de l'absence de candidats nationaux pour occuper l'emploi proposé audit travailleur étranger. L'intervention de l'ANAPEC à cet égard n'était prévue ni par le Code du travail ni par la Loi portant création de l'agence.

Le Code du travail stipule que les AEP ne peuvent opérer que sur autorisation accordée par l'autorité gouvernementale chargée du travail (Art. 477). La définition des AEP donnée par le Code se limite aux personnes morales, tandis que de son côté, la convention n° 181 de l'OIT considère qu'elles peuvent être constituées par des personnes aussi bien morales que physiques. Les services fournis par les AEP consistent à rapprocher les demandes et les offres d'emploi; à offrir tout autre service concernant la recherche d'un emploi ou visant à favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs

6 Le secteur à «caractère purement traditionnel» englobe la fabrication de produits traditionnels destinés au commerce.

d'emploi; et à embaucher des salariés en vue de les mettre provisoirement à la disposition d'une tierce personne appelée «l'utilisateur». Les services fournis aux utilisateurs ont donc un caractère temporaire. Est interdite aux AEP toute discrimination basée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale. Il leur est également interdit de pratiquer toute discrimination se basant sur la sélection privative de la liberté syndicale ou de la négociation collective. Elles peuvent toutefois pratiquer la discrimination positive (Art. 478). Les AEP traitent les renseignements personnels relatifs aux demandeurs d'emploi dans le respect de la vie privée des intéressés, et en se limitant aux seules indications relatives à leurs aptitudes et à leur expérience professionnelle (Art. 479). Sont soumis obligatoirement au visa préalable de l'autorité gouvernementale chargée du travail tous les contrats de travail à l'étranger conclus par des agences de recrutement privées (Art. 489).

La loi n° 19-12 prévoit que les travailleuses ou les travailleurs domestiques marocains ou étrangers peuvent être recrutés par l'intermédiaire des AEP, mais interdit aux personnes physiques d'exercer, moyennant rémunération, l'activité d'intermédiation en matière de recrutement des travailleuses ou travailleurs domestiques (Art. 4).

Le Maroc a signé des accords bilatéraux de travail (ABT) avec les pays suivants:

- ▶ Allemagne (1963);
- ▶ France (1963, Accord en matière de séjour et d'emploi signé en 1987 et publié en 2011);
- ▶ Belgique (1964);
- ▶ Pays-Bas (1969);
- ▶ Libye (1983);
- ▶ Qatar (1981, Protocole additionnel en 2011);
- ▶ Iraq (1981);
- ▶ Émirats Arabes Unis (1981, Protocole de coopération sur l'emploi et le travail en 2007);
- ▶ Jordanie (1983);
- ▶ Espagne (2001, 2007, Accord sur la circulation des personnes, le transit et la réadmission des migrants en situation irrégulière signé en 1992 et publié en 2013); et
- ▶ Italie (2005, Protocole exécutif en 2007).

Le Maroc a également signé des accords bilatéraux en matière de séjour avec l'Algérie (1963, modifié en 1969), le Sénégal (1964) et la Tunisie (1964). Ils prévoient que les ressortissants de ces pays bénéficient de l'égalité de traitement avec les ressortissants marocains et jouissent donc des mêmes droits que ces derniers, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur. Leur mise en œuvre semble toutefois se limiter à l'exemption de l'obligation de visa pour l'entrée sur le territoire et les contrats de travail.

Le Code du travail régit le recrutement de travailleurs marocains à l'étranger (Art. 512 à 515) et l'emploi de travailleurs étrangers au Maroc (Art. 516 à 519), avec certaines dispositions communes aux deux situations (Art. 520 à 521).

Tout employeur désireux de recruter un salarié étranger doit obtenir une autorisation de l'autorité gouvernementale chargée du travail. Cette autorisation est accordée sous forme de visa apposé sur le contrat de travail, et la date du visa est la date à laquelle le contrat de travail prend effet. Toute modification du contrat doit être effectuée conformément au visa qui a été accordé. L'autorisation peut être retirée à tout moment par l'autorité chargée du travail (Art. 516).

Le contrat de travail réservé aux travailleurs étrangers doit être conforme au modèle fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail (Art. 517), et publié dans des ordonnances ultérieures⁷. Le modèle de contrat à destination des étrangers précise les documents que l'employeur est tenu de joindre au contrat, dont une attestation délivrée par l'ANAPEC indiquant l'indisponibilité d'un ressortissant marocain disposant des compétences requises pour occuper le poste en question. Ceci vaut tant pour l'émission du contrat que pour sa reconduction.

Le Décret n° 2-17-355 du 31 août 2017 institue un modèle de contrat de travail pour les travailleuses et travailleurs domestiques, y compris migrants. Ce modèle couvre la durée et la nature de l'emploi, la période d'essai, le temps de travail hebdomadaire, la rémunération, le repos hebdomadaire, les congés annuels et les jours fériés.

Les travailleurs marocains se rendant dans un pays étranger pour y occuper un emploi doivent être

7 L'Arrêté du ministre du Travail et l'Insertion professionnelle n° 350-05, du 9 février 2005, a établi un modèle de contrat de travail à destination des étrangers. Ce modèle a été modifié par l'Arrêté du ministre du Travail et l'Insertion professionnelle n° 3350-18, du 30 octobre 2018, à la suite de la promulgation de la Loi n° 19-12 relative aux travailleuses et travailleurs domestiques.

munis d'un contrat de travail homologué par les services compétents du pays de destination et par l'autorité marocaine chargée du travail. Ces contrats doivent être conformes aux conventions de main-d'œuvre conclues avec des États ou des organismes employeurs en cas d'existence de telles conventions. L'autorité gouvernementale chargée du travail procède à la sélection des émigrés sur la base de leurs qualifications professionnelles et de leurs aptitudes physiques, et accomplit toutes les formalités administratives d'émigration nécessaires en coordination avec les administrations et les employeurs concernés.

Services de recrutement, commissions et frais connexes

Le Code du travail interdit aux AEP de percevoir, directement ou indirectement, des demandeurs d'emploi des émoluments ou frais, en partie ou en totalité (Art. 480). Il existe toutefois une exception à cette règle lorsque le travailleur est recruté pour un emploi à l'étranger. Le Code stipule que les frais éventuellement mis à la charge du salarié bénéficiaire du contrat de travail à l'étranger sont déterminés conformément aux clauses d'un cahier des charges⁸ que les agences concernées s'engagent à respecter au moment du dépôt de leur demande d'autorisation d'exercer (Art. 489). Ces cahiers des charges sont conçus comme un engagement unilatéral, et ne précisent donc pas les bénéficiaires, les règles de notification et les sanctions en cas d'infractions.

Ces modèles de cahier des charges exigent que les AEP informent les candidats à un emploi à l'étranger du montant des éventuelles commissions qu'ils pourraient avoir à assumer en cas de signature d'un contrat de travail à l'étranger, ainsi que du délai dont ils disposent pour s'en acquitter. Leur montant est plafonné à un mois de salaire net moyen calculé sur l'année, conformément au contrat. Le paiement de commissions ne peut être perçu par l'AEP qu'après réception par le candidat du contrat dûment approuvé par l'autorité du travail du pays d'emploi. L'agence doit délivrer un reçu pour ces versements et virer l'argent sur un fonds qui doit être maintenu en vertu de l'Article 486 du Code du travail. L'AEP doit restituer ce montant

au travailleur si le contrat ne peut être exécuté pour une raison non imputable au travailleur. Ce remboursement doit intervenir dans un délai n'excédant pas un mois à compter de la réception de la demande du candidat. Le Code du travail prévoit également que l'agence de recrutement privée, par l'entremise de laquelle un contrat de travail à l'étranger a été conclu, se charge des frais de retour du salarié à son pays ainsi que de tous les frais engagés par lui en cas de non-exécution du contrat pour des raisons indépendantes de sa volonté (Art. 490).

Le quatrième engagement du modèle de cahier des charges concerne les emplois à l'étranger conditionnés à un stage ou à une formation spécifique et rémunérée. Si l'AEP fournit, supervise ou juge utile une telle formation, elle doit alors garantir que le candidat obtiendra un contrat de travail au plus tard un mois après la fin du stage ou de la formation. Si, à la fin de la formation, le travailleur n'obtient pas de contrat, il aura droit au remboursement par l'agence de tous les frais engagés à cette fin. La distinction entre les coûts de formation, de migration et de recrutement peut s'avérer problématique dans la pratique.

En ce qui concerne l'emploi des travailleurs étrangers au Maroc, leur contrat doit stipuler qu'en cas de refus de l'octroi de l'autorisation, l'employeur s'engage à prendre à sa charge les frais du retour du salarié étranger à son pays ou au pays où il résidait (Art. 518). Le texte demeure cependant muet sur le rapatriement à l'expiration du contrat, soit parce qu'il est arrivé à son terme soit parce qu'il a été résilié de manière anticipée.

Afin d'assurer une publicité transparente des offres d'emploi, le Code du travail stipule que le responsable d'un journal, d'une revue ou d'une publication quelconque, qui aura inséré dans ses annonces une offre ou une demande d'emploi est tenu de fournir, sur leur demande, aux agents chargés de l'inspection du travail et aux fonctionnaires chargés du service institué par l'autorité gouvernementale chargée du travail, toutes indications nécessaires concernant les noms et adresses des auteurs des offres et demandes d'emploi objet de l'annonce.

⁸ En février 2005, l'Arrêté du ministre du Travail et l'Insertion professionnelle n° 349-05 a précisé les cahiers des charges que les AEP devaient s'engager à respecter.

Pour quitter le territoire national, les travailleurs marocains recrutés pour travailler à l'étranger doivent être munis d'un certificat médical datant de moins d'un mois et de tous documents dont la production est exigée par la réglementation du pays d'accueil (Code du travail, Art. 513).

Recrutement non réglementé et conditions abusives de migration

Les articles 50 à 56 de la Loi n° 02-03 relative à l'entrée et au séjour des étrangers au Royaume du Maroc, à l'émigration et l'immigration irrégulières prévoient des sanctions en cas de migration irrégulière. Cette loi punit les migrants en situation irrégulière entrants et sortants d'une amende de 3000 à 10000 dirhams et/ou d'un emprisonnement d'un à six mois sans préjudice des dispositions du Code pénal applicables en la matière (Art. 50). Elle criminalise ainsi les personnes migrant irrégulièrement, et prévoit également des sanctions pour les passeurs de migrants.

Le Code pénal, tel que modifié par la Loi n° 27-14 de 2016, aborde la traite des personnes au Chapitre VII, Section VI (Art. 448.1 à 448.14). La Loi n° 27-14 a également créé une commission nationale chargée de coordonner les mesures de lutte et de prévention de la traite des personnes. Le Décret n° 2-17-740 du 6 juillet 2018 a fixé la composition et les modalités de cette commission nationale, dont les membres ont été nommés en mai 2019.

Dans les faits, le Maroc est devenu le principal point de départ des migrants irréguliers vers l'Europe en 2018 (Frontex 2019). Des ressortissants du Maroc, de Guinée, du Mali et d'Algérie font partie de ceux qui empruntent cette route. Des rapports récents suggèrent que le nombre de migrants irréguliers atteignant les côtes espagnoles a

considérablement diminué en 2019, le soutien de l'UE et de l'Espagne à la Marine royale marocaine lui ayant permis de participer plus efficacement aux opérations espagnoles visant à renvoyer les migrants à leur point de départ. Il existe cependant une préoccupation de ce que les migrants qui tentent d'atteindre l'Europe empruntent de plus en plus des itinéraires plus dangereux en partant de la côte ouest du Maroc, ce qui les rend encore plus vulnérables aux tromperies, aux abus et aux accidents au cours de leur voyage.

Des cas d'enlèvement de migrants et de demande de rançon à leurs familles ont été signalés au Maroc et en Espagne. Au Maroc, la confiscation des pièces d'identité par les employeurs, y compris les employeurs de travailleurs domestiques, le non-paiement des salaires à échéance, et les dettes frauduleuses constituent autant de moyens courants d'imposer un travail forcé aux travailleurs vulnérables, et en particulier aux migrants en situation irrégulière.

Le Maroc devrait prochainement ratifier la convention n° 87 et réformer son Code du travail afin de garantir la liberté d'association des travailleurs migrants. Le Maroc ayant réalisé au cours de ces dernières années des avancées significatives en matière de réglementation du travail domestique, la ratification de la convention n° 189 pourrait consolider encore plus les progrès accomplis. Le Maroc pourrait également élaborer une politique de recrutement équitable pour les travailleurs nationaux et migrants. La ratification des instruments pertinents, tels que les conventions n° 143 et 88, et le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, serait à même de fournir une base normative internationale pour mener les réformes législatives et politiques à cet égard.

► 3.2 Afrique de l'Est

3.2.1 Ouganda⁹

Vue d'ensemble du marché du travail et de la migration

L'Ouganda se distingue comme le plus important pays d'accueil de réfugiés d'Afrique et accueille à ce titre de nombreux demandeurs d'asile et travailleurs migrants des pays voisins. La mobilité intrarégionale de la main-d'œuvre est facilitée par la Communauté de l'Afrique de l'Est (AEC), qui comprend le Burundi, le Kenya, le Rwanda, le Soudan du Sud, la République-Unie de Tanzanie et l'Ouganda. Selon les estimations de l'UNDESA (2019), l'Ouganda accueillait en 2019 environ 1,73 million de migrants (52 pour cent de femmes), dont 63 pour cent venus du Soudan du Sud et 18 pour cent de la République démocratique du Congo. Les ressortissants de pays asiatiques, et en particulier les Indiens et les Chinois, constituent également une part importante des travailleurs migrants en Ouganda. Parallèlement, il y avait environ 735 000 migrants ougandais à l'étranger (51 pour cent de femmes), dont 42 pour cent au Kenya, 20 pour cent au Soudan du Sud, 13 pour cent au Rwanda, 11 pour cent au Royaume-Uni et 7 pour cent aux États-Unis. Les Ougandais migrent souvent pour aller travailler dans un pays voisin, et notamment au Kenya. La migration de main-d'œuvre peu qualifiée vers les pays du Moyen-Orient – souvent par l'intermédiaire d'AEP – est tout aussi courante. Les travailleurs migrants ougandais, et plus particulièrement les femmes, sont exposés à l'exploitation et à la traite des êtres humains au sein de ces flux.

Cadre juridique international et politique nationale en matière de recrutement des travailleurs migrants

L'Ouganda a ratifié l'ICMW et la convention n° 143. Il n'a pas ratifié la convention n° 97. L'Ouganda est membre de l'EAC, de l'IGAD et du COMESA. Le projet de Politique nationale de migration de 2012 comporte une section sur la migration de main-d'œuvre, avec des objectifs politiques axés sur la protection des droits des travailleurs migrants et l'élaboration d'un programme national

d'externalisation de la main-d'œuvre. La Politique nationale de l'emploi de 2011 se réfère à la coopération avec les gouvernements des pays de destination, ainsi qu'à la réglementation et au suivi du recrutement pour l'emploi à l'étranger, comme à des domaines clés en matière d'emploi à l'étranger. Cette politique vise à éviter les déficits en travail décent dont sont victimes les travailleurs, à l'instar des ruptures de contrat, des conditions de travail dangereuses ou du harcèlement sexuel.

Le 22 janvier 2016, le gouvernement interdisait la migration de main-d'œuvre des travailleuses et travailleurs domestiques vers le Moyen-Orient sur la base d'informations faisant état de situations d'exploitation et d'abus, une interdiction qui a finalement été levée le 1^{er} avril 2017. Le gouvernement a conclu le 31 décembre 2017 un ABT avec le gouvernement saoudien, permettant ainsi pour la première fois aux travailleurs ougandais de chercher un emploi en Arabie saoudite. Le gouvernement a également signé avec ce même gouvernement saoudien un ABT amendé spécifique aux travailleuses et travailleurs domestiques pour mettre à jour l'accord initial de 2015. Cet ABT amendé visait spécifiquement à rationaliser les opérations du secteur de l'externalisation du travail en mettant l'accent sur la lutte contre la traite et contre les violations des droits des travailleurs. Après la signature de ces ABT, le gouvernement saoudien a demandé à son ambassade en Ouganda de recommencer à délivrer des visas aux travailleurs migrants ougandais. Le ministère ougandais de la Parité, du Travail et du Développement social (MGLSD) travaille en étroite collaboration avec les autorités saoudiennes pour surveiller l'affectation et la circulation des travailleurs migrants ougandais vers et depuis l'Arabie saoudite. L'Arabie Saoudite dispose d'une base de données sur les visas en ligne nommée MUSANED. Une fois que le MGLSD a approuvé le contrat d'un émigrant ougandais à destination de l'Arabie Saoudite, il insère les renseignements sur la personne (numéro de passeport, nom, âge, sexe, etc.) dans la base de données MUSANED, après quoi l'Arabie Saoudite délivre un visa au travailleur migrant. Grâce à ce système, le MGLSD est tenu au courant de

⁹ Cette section est basée sur OIT, *Une évaluation de la gouvernance de la migration et de la mobilité de la main-d'œuvre dans la région de l'IGAD: Rapport national de l'Ouganda* (2020a).

l'entrée et de la résidence du travailleur migrant en Arabie Saoudite.

Outre ces ABT conclus avec l'Arabie saoudite, le gouvernement ougandais déclare promouvoir des migrations sûres vers le Moyen-Orient grâce aux ABT qu'il a également signés avec la Jordanie, sans oublier ceux qu'il négocie avec Bahreïn, le Koweït, le Liban, le Qatar et les Émirats arabes unis. Les ABT en question ne sont pas accessibles au public et n'ont donc pas pu être analysés dans le cadre de cette étude. En novembre 2018, un Comité de mise en œuvre conjoint avait été intégré à l'ABT avec la Jordanie, mais il reste à mettre en place celui concernant l'ABT avec l'Arabie Saoudite. Les Directives de 2015 sur le recrutement et le placement des travailleurs migrants ougandais à l'étranger traitent des ABT dans leur paragraphe 20. Ces instruments ont été mis en œuvre en réponse aux abus subis par les travailleurs migrants peu qualifiés au Moyen-Orient, dont beaucoup sont des travailleuses domestiques.

Réglementation de l'emploi

L'Ouganda a ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT. Il n'a pas ratifié le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930. La Loi de 2006 sur l'emploi traite de la discrimination dans l'emploi et stipule que les travailleurs migrants et les membres de leur famille résidant légalement en Ouganda doivent bénéficier de l'égalité des chances, qui doit être promue et garantie par le ministre chargé du Travail, les agents du travail et le Tribunal du travail (Art. 6(2)). Elle interdit toute discrimination dans l'emploi fondée sur la race, la couleur de peau, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'origine nationale ou sociale, le statut VIH ou le handicap, qui aurait pour effet de compromettre le traitement donné à une personne dans l'emploi ou la profession, ou d'empêcher un salarié d'obtenir un quelconque avantage en vertu de son contrat de travail (Art. 6(3)). Elle interdit le travail forcé (Art. 5) et l'emploi des enfants de moins de 12 ans (Art. 32(1)), et régit l'emploi des enfants de moins de 14 ans (Art. 32(2)).

Cette Loi de 2006 sur l'emploi autorise les contrats de travail écrits et verbaux (Art. 24). Ces contrats verbaux sont prévus pour les personnes analphabètes. L'article 26(1) exige qu'un contrat de travail conclu avec un salarié incapable de lire ou de comprendre la langue dans laquelle le contrat est rédigé soit certifié. L'article 26(2) exige en outre

qu'un magistrat ou un agent du travail rédige un document écrit à titre de certification et qu'il vérifie préalablement que l'employé a accepté le contrat de son plein gré; que le contrat est conforme au droit du travail; et que le salarié en question a bien compris les dispositions du contrat avant d'y consentir. Une copie du document portant ladite certification sera remise à l'employeur et au salarié, mais l'original demeurera en possession du magistrat ou de l'agent du travail l'ayant délivrée. La protection des salariés est en outre assurée par l'Article 26(4), qui stipule qu'un contrat qui aurait dû être certifié au titre de cet article, mais qui ne l'a pas été, peut être exécuté à la demande de l'employé, et que l'absence de certification ne porte en aucune façon atteinte aux droits du salarié.

La migration vers l'Ouganda est facilitée par un système d'immigration en ligne qui permet de déposer les demandes de permis et de visas d'entrée, de séjour et d'études. Vingt-quatre pays sont exemptés du paiement de frais de visas pour entrer sur le territoire. Les types de permis de travail et les processus et frais y afférents sont bien expliqués sur le site Internet de la Direction de la citoyenneté et de l'immigration du ministère de l'Intérieur. Les permis de travail sont coûteux (le Kenya est le seul État membre de l'IGAD à avoir été exempté de frais de permis de travail); ne sont délivrés que si un Ougandais ne peut pas occuper le poste; et sont liés à l'employeur. L'une des conditions requises pour que les travailleurs migrants obtiennent le droit de travailler en Ouganda est la soumission d'un contrat de travail aux autorités chargées de l'immigration. Les autorités chargées de l'emploi conservent des copies des contrats, notamment pour assurer la protection des travailleurs migrants.

Réglementation du recrutement

L'Ouganda n'a pas ratifié les conventions n° 88, 181 et 189 de l'OIT. La Loi sur l'emploi de 2006 définit le recrutement comme comprenant toutes les opérations menées dans le but d'obtenir ou de fournir la main-d'œuvre de personnes qui n'offrent pas encore leurs services de manière continue sur le lieu de travail concerné.

Les Statuts et règlements régissant le recrutement et l'emploi des travailleurs migrants ougandais à l'étranger, 2005, exigent que les AEP délivrent aux travailleurs migrants des contrats de travail conformes au contrat de travail standard (Art. 68(3)), qui est un contrat de travail écrit

approuvé par le gouvernement stipulant une période d'emploi spécifique, formulé dans le cadre d'une consultation tripartite, et personnellement adopté et convenu par le directeur/employeur et le travailleur migrant ougandais. Les Statuts et règlements précisent également les exigences minimales relatives au contrat (Art. 67). Par ailleurs, les Directives de 2015 sur le recrutement et le placement des travailleurs migrants ougandais à l'étranger stipulent que tous les travailleurs migrants sélectionnés doivent recevoir par écrit un contrat de travail exécutoire, clair et rédigé dans une langue comprise par le travailleur migrant. L'employeur doit remettre ce contrat de travail au travailleur migrant avant son départ, et lui laisser suffisamment de temps pour examiner toutes ses dispositions avant de le signer (§ 15.3.1). L'Agence pour l'emploi à l'étranger (EEU) veille à ce que les contrats de travail des travailleurs migrants ougandais affectés à l'étranger par l'entremise d'AEP soient conformes au contrat de travail standard. Elle conserve des copies des contrats pour assurer la protection de ces travailleurs migrants.

La Loi sur l'emploi de 2006 stipule que la gestion d'une AEP requiert la délivrance d'un permis de recrutement par le service compétent du ministère chargé du Travail (Art. 38). Les Règlements en matière d'emploi, 2011, abordent les AEP dans leur partie IV, Article 12. Ils exigent que les AEP soient enregistrées conformément à leurs dispositions et qu'elles disposent d'un permis d'exploitation en cours de validité délivré par le service compétent du ministère chargé du Travail. Les Statuts et règlements régissant le recrutement et l'emploi des travailleurs migrants ougandais à l'étranger, 2005, stipulent que la demande du permis d'exploitation des AEP doit être faite par écrit auprès de l'EEU (Art. 7). Les documents qui doivent accompagner cette demande comprennent:

- ▶ la preuve d'un capital minimum disponible de UGX 10 millions; et
- ▶ des autorisations du Département des enquêtes criminelles, de l'EEU et d'autres agences gouvernementales accordées à tous les membres du Conseil d'administration ou des partenaires et salariés de l'agence.

Les Directives de 2015 sur le recrutement et le placement des travailleurs migrants ougandais à l'étranger détaillent de manière claire et accessible les processus d'enregistrement des AEP et d'octroi des permis d'exploitation. Les autres exigences

devant être remplies lors de la demande d'un permis d'exploitation sont les suivantes:

- ▶ fournir les documents attestant que le Directeur-général est titulaire d'une licence et dispose d'au moins trois ans d'expérience dans ce secteur d'activité;
- ▶ fournir la liste de tous les dirigeants et membres du personnel impliqués dans le recrutement et le placement, avec leur fiche de poste, leurs données biographiques et deux copies de photos d'identité, ainsi que leurs autorisations délivrées par Interpol; et
- ▶ présenter une garantie bancaire.

La garantie bancaire est fixée par l'Annexe II à UGX 50 millions; le coût du formulaire de demande de permis est de UGX 100 000; et celui du permis d'exploitation définitif de UGX 500 000. La garantie bancaire contribue à la protection des travailleurs migrants en ce qu'elle peut être utilisée par le gouvernement pour payer les salaires éventuellement retenus des travailleurs migrants, ou ceux des travailleurs de retour en Ouganda après avoir rencontré dans leur pays de destination des difficultés justifiant leur rapatriement.

Les Directives sur le recrutement et le placement stipulent au paragraphe 7.2.1 que les candidats souhaitant obtenir un permis d'exploitation pour une AEP doivent être formés à cet effet et réussir deux modules du test de certification des agences d'emploi organisé par le Département des services de l'emploi. Cette formation vise à renforcer les connaissances du personnel de l'AEP sur le cadre législatif, ainsi que sur la gestion et le conseil. Le paragraphe 7.2.2 stipule que le Département des services de l'emploi est chargé d'informer les dirigeants et le personnel des agences agréées, ainsi que les représentants des employeurs étrangers, quant aux exigences, normes, lois et réglementations relatives au recrutement et à l'emploi des travailleurs migrants ougandais. L'Article 10(5) des Statuts et règlements régissant le recrutement et l'emploi des travailleurs migrants ougandais à l'étranger, 2005, indique que la validité des permis d'exploitation d'une AEP est de deux ans. L'Article 13 stipule en outre que la reconduction de ces permis doit être sollicitée au plus tard à leur date d'expiration et accompagnée d'un certain nombre de documents, dont la reconduction de la garantie bancaire. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont contribué à l'élaboration de ce système d'agrément des AEP.

Les Directives sur le recrutement et le placement des travailleurs migrants ougandais à l'étranger énoncent dans leur paragraphe 6 les principes sur lesquels elles se fondent, et notamment que:

- ▶ aucun travailleur migrant ne doit faire l'objet de discrimination fondée sur la race, la couleur de peau, le sexe, la religion, l'opinion politique et l'origine sociale (6.1.1);
- ▶ toutes les parties doivent s'abstenir d'exploiter les travailleurs migrants et de les traiter comme des marchandises, en respectant leur dignité humaine et en assurant leur protection (6.1.2);
- ▶ aucun travailleur migrant ne doit être embauché ou recruté en faisant usage de la force ou de la contrainte, ni se voir obligé de signer un contrat sans s'assurer des conditions de travail y afférentes (6.1.3).

Le paragraphe 32 des Directives couvre le rôle des différentes parties prenantes et exige des associations d'AEP qu'elles élaborent un code de conduite et d'éthique contraignant; recueillent des informations sur les agences à haut risque et passent régulièrement au crible leurs membres et les nouvelles demandes d'adhésion; et sensibilisent leurs membres audit code de conduite et d'éthique.

Le 26 juillet 2017, l'Association ougandaise des agences de recrutement à l'étranger (UAERA) a ainsi adopté un code de conduite auquel tous ses membres sont tenus d'adhérer. Le Principe 14 – respect des droits des travailleurs – appelle à la promotion de principes équitables, objectifs et transparents de calcul des salaires des travailleurs recrutés. Le non-paiement en temps voulu des salaires aux travailleurs entraînera la radiation et des mesures disciplinaires de la part de l'UAERA. Parmi les autres principes pertinents figurent le respect de la sécurité au travail, le respect de la législation et la renonciation aux baisses de salaires. Le Principe 21 – sanctions en cas de non-conformité – stipule que les membres seront traduits devant un comité de discipline s'ils ne se conforment pas au code. L'UAERA a par ailleurs mené trois visites de contrôle en Jordanie au cours des trois dernières années pour inspecter les lieux où ses membres affectent des travailleurs domestiques ougandais. En cas de difficultés, les travailleurs migrants ougandais peuvent contacter l'UAERA ou ses membres, qui contacteront à leur tour le MGLSD ou la mission ougandaise concernée.

Le paragraphe 25 des Directives sur le recrutement et le placement des travailleurs migrants ougandais à l'étranger s'intitule «Procédures de plaintes» et stipule que les plaintes contre une agence ou un employeur peuvent être déposées par écrit ou par téléphone auprès du Département des services de l'emploi ou de la mission ougandaise la plus proche. Le paragraphe 11 des Directives traite de l'inspection des AEP, qui doit être réalisée par l'EEU. Seront inspectés les locaux, les installations et les documents pertinents avant la délivrance des permis ou en cas de déménagement des bureaux, et menées également des inspections inopinées et périodiques. Le paragraphe 7.6 stipule que la reconduction des permis doit être basée sur la réalité des prestations offertes et qu'elle pourra être refusée dans les cas suivants: recrutement illégal, participation à la traite des personnes et violation des Statuts et règlements. Le ministre d'État de la Jeunesse et des Affaires familiales a indiqué dans un communiqué du 18 mai 2018 que pour lutter contre les activités illégales des AEP, les permis d'exploitation de certaines agences avaient été suspendus, annulés ou non reconduits par le gouvernement, qui a en outre adopté un modèle de contrat de travail quadripartite déterminant la responsabilité solidaire des AEP en Ouganda et dans les pays bénéficiaires. Ce modèle de contrat de travail quadripartite exige que l'AEP opérant en Ouganda (qui identifie le travailleur migrant ougandais potentiel) et l'AEP en Jordanie (qui identifie l'employeur dans le pays de destination) soient toutes deux parties au contrat, en plus du travailleur migrant et de l'employeur.

Le ministère de la Parité, du Travail et du Développement social (MGLSD) inaugurerait en avril 2018 le Système d'information sur la gestion de l'emploi à l'étranger, grâce auquel l'octroi des permis d'exploitation des AEP peut s'effectuer en ligne. Au cours de la période de deux ans précédant mai 2018, le gouvernement avait agréé 95 AEP. Et pour la période couverte par le rapport 2018 du Département d'État américain concernant la traite des personnes (*Trafficking in Persons Report*), le gouvernement ougandais a indiqué que plus de 80 agents et entreprises de recrutement illégaux avaient fait l'objet d'enquêtes avant d'être fermées, et que certaines des personnes impliquées avaient été poursuivies pour recrutement illégal à des fins de traite des êtres humains.

Services de recrutement, commissions et frais connexes

Les commissions de recrutement et frais connexes peuvent, conformément à la loi, être directement assumés par les travailleurs migrants. Les Statuts et règlements régissant le recrutement et l'emploi des travailleurs migrants ougandais à l'étranger, 2005, traitent dans leur Article 29 des commissions pouvant être facturées aux travailleurs migrants par les AEP. Ils peuvent ainsi se voir facturer, au titre de frais administratifs, jusqu'à UGX 50 000 pour des services de recrutement et d'affectation, mais également une commission de placement pour couvrir des frais connexes tels que les tests professionnels ou de compétences, les examens médicaux et les frais de passeport et de visa. Ces commissions ne peuvent être perçues qu'une fois signé le contrat de travail, et des reçus doivent être délivrés lors du paiement.

L'Article 70(1) des Statuts et règlements régissant le recrutement et l'emploi des travailleurs migrants ougandais à l'étranger, 2005, oblige l'ensemble des AEP agréées à proposer à chaque travailleur affecté à l'étranger un séminaire d'orientation préalable au départ. Ce séminaire ne peut être dispensé que par:

- ▶ une AEP agréée et accréditée à cette fin;
- ▶ une association d'agences agréées;
- ▶ une ONG spécialisée sur la question des travailleurs migrants;
- ▶ les ambassades, consuls ou attachés diplomatiques des pays où les travailleurs seront affectés; ou
- ▶ toute autre personne ou organisation accréditée à cette fin par l'EEU (Art. 70(2)).

L'Article 72 exige l'approbation et l'accréditation par l'EEU de tous les programmes et formateurs des séminaires d'orientation préalable au départ. L'Article 73 stipule que l'EEU supervisera et contrôlera les activités d'orientation préalable au départ menées par les agences agréées. Les locaux desdits séminaires seront inspectés par l'EEU aussi souvent nécessaire, y compris via des contrôles inopinés. À la fin du séminaire, les travailleurs concernés recevront de la part de l'agence une attestation de participation (Art. 75), avec copie à l'EEU. Les travailleurs affectés à l'étranger par l'EEU suivront un séminaire d'orientation préalable au départ organisé par l'EEU (Art. 76).

Les Directives de 2015 sur le recrutement et le placement des travailleurs migrants ougandais à l'étranger décrivent plus en détail au paragraphe 21 les orientations préalables au départ dispensées aux travailleurs migrants ougandais. Ces séminaires devraient durer au moins trois jours, inclure une orientation juridique sur la législation pertinente et couvrir, entre autres, l'immigration, la santé, la protection sociale et la protection temporaire. Dans le cadre de ces activités d'orientation, le contrat de travail doit être lu dans son intégralité, et les droits et obligations des travailleurs migrants devront être expliqués, notamment en ce qui concerne:

- ▶ les devoirs et obligations des employeurs;
- ▶ le lieu de travail et les conditions de vie;
- ▶ les compétences professionnelles requises;
- ▶ l'emplacement et le numéro de téléphone de l'ambassade d'Ouganda dans le pays de destination; et
- ▶ où et comment demander de l'aide en cas de situation de détresse.

Des orientations de nature culturelle et sociale seront également dispensées pour aider à mieux saisir le mode de vie dans le pays de destination, en se concentrant, entre autres, sur les droits et obligations généraux des citoyens, les services de santé publique, le système éducatif et le système de protection sociale. Des orientations psychosociales couvriront en outre les aspects culturels, et des orientations linguistiques seront consacrées aux compétences linguistiques de base.

Selon le MGLSD, il n'existait pas d'orientations préalables au départ avant juillet 2017. En novembre 2018, environ 15 entreprises ont été autorisées à dispenser de telles formations. Le matériel didactique de ces entreprises a été approuvé par le MGLSD. À l'époque, seuls les travailleurs et travailleuses domestiques recevaient une formation préalable au départ, qui consistait en un cursus de sept jours portant sur la santé et la sécurité, les compétences linguistiques de base et les compétences professionnelles, telles que l'utilisation d'une machine à laver. Il est exigé des AEP souhaitant affecter des travailleurs migrants à l'étranger qu'elles assument la responsabilité financière de cette formation préalable au départ. Le MGLSD a d'abord élaboré le programme de formation préalable au départ pour les travailleurs et travailleuses domestiques, et s'emploie désormais à l'étendre à d'autres secteurs.

Recrutement non réglementé et conditions abusives de migration

Des efforts de protection ont été déployés à destination des travailleurs migrants ougandais en situation irrégulière. Le MGLSD a par exemple porté assistance à des travailleurs migrants ougandais à Riyad, en Arabie saoudite, et ce indépendamment de la régularité de leur affectation. Cette assistance a inclus la prestation de services consulaires, des visites dans les centres de rétention, la fourniture de duplicatas de documents de voyage et l'organisation du retour au pays en toute sécurité des migrants bloqués. Pour renforcer encore la protection des travailleurs migrants, le MGLSD prévoit de nommer des attachés du travail dans les pays du Moyen-Orient. En novembre 2018, le ministère disposait d'un agent de liaison du travail à Abu Dhabi, aux Émirats arabes unis.

La Loi de 2009 sur la prévention de la traite des personnes interdit la traite des personnes et prévoit des mesures de prévention, la poursuite des auteurs et la protection des victimes. Le droit ougandais permet aux victimes étrangères de la traite de rester en Ouganda pendant l'enquête en cours les concernant et de solliciter des permis de séjour et de travail. En 2016, on comptait 14 enquêtes en cours afférentes à la traite, la poursuite de 32 accusés dans 20 affaires et la condamnation de 16 trafiquants en vertu de la loi susmentionnée. 2016 a ainsi été la première année où le gouvernement ougandais a engagé des poursuites pénales contre deux AEP au titre de la Loi sur la prévention de la traite des personnes. En 2017, le gouvernement faisait état de 145 enquêtes relatives à la traite, de la poursuite de 52 accusés dans 50 affaires et de la condamnation de 24 trafiquants. Parmi les autres instruments destinés à lutter contre la traite, il convient de citer:

- ▶ un plan d'action national de lutte contre la traite des personnes;
- ▶ une stratégie nationale de sensibilisation relative à la prévention de la traite, à l'identification des victimes et à l'assistance aux adultes et enfants victimes de la traite; et
- ▶ un programme de formation contre la traite à destination de la Direction du contrôle de la citoyenneté et de l'immigration.

La réglementation des AEP et la signature d'ABT avec des pays de destination constituent également quelques-unes des mesures que le gouvernement a mises en place pour prévenir la traite des travailleurs migrants ougandais à l'étranger.

À l'avenir, une étape importante de la mise en œuvre d'une politique de recrutement équitable consistera à interdire la facturation de commissions de recrutement et frais connexes aux travailleurs. Le gouvernement devrait mener activement auprès des travailleurs migrants des campagnes d'information relatives à leurs droits et obligations, ainsi qu'aux recours dont ils disposent en cas de violation de leurs droits. Le gouvernement devrait également intensifier ses efforts pour veiller à ce que les travailleurs migrants en Ouganda disposent d'un accès aux tribunaux égal à celui des nationaux afin de mieux faire respecter leurs droits. À la lumière des efforts déployés par le gouvernement pour promouvoir le recrutement équitable, la ratification des instruments pertinents, tels que les conventions n° 97, 88, 181 et 189, et le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, pourrait fournir la base normative des réformes juridiques et politiques à mener.

3.2.2 Kenya¹⁰

Vue d'ensemble du marché du travail et de la migration

Le Kenya est principalement un pays de destination et de transit dans le contexte de flux migratoires mixtes en provenance d'Afrique de l'Est. Les migrants transitent ainsi par le Kenya pour rejoindre l'Afrique du Sud, le Moyen-Orient, l'Afrique du Nord, l'Afrique de l'Ouest, l'Europe et l'Amérique du Nord. La plupart des migrants présents au Kenya viennent de pays africains, et plus particulièrement de pays d'Afrique de l'Est. Selon les estimations de l'UNDESA (2019), le Kenya accueillait en 2019 1,05 million de migrants (50 pour cent de femmes), dont 43 pour cent venus de Somalie, 30 pour cent d'Ouganda et 8 pour cent du Soudan du Sud. Parallèlement, il y avait environ 525 000 migrants kenyans à l'étranger (53 pour cent de femmes), dont 29 pour cent au Royaume-Uni, 26 pour cent aux États-Unis, 7 pour cent en Ouganda, 5 pour cent en Afrique du Sud, 5 pour cent au Mozambique,

¹⁰ Cette section est basée sur OIT, *Une évaluation de la gouvernance de la migration et de la mobilité de la main-d'œuvre dans la région de l'IGAD: Rapport national du Kenya (2020b)*.

5 pour cent en République-Unie de Tanzanie et 5 pour cent en Australie. Le Kenya est, dans une moindre mesure, un pays d'origine de migrants dans le contexte de flux migratoires mixtes. Les émigrants kenyans se distinguent par leurs qualifications et leur niveau de scolarité, ainsi que par le fait de partir travailler à l'étranger par des voies régulières. Les destinations vers lesquelles ils se rendent pour étudier et travailler sont notamment l'Ouganda, la République-Unie de Tanzanie, le Botswana, le Lesotho, l'Afrique du Sud, les États-Unis, l'Europe et le Moyen-Orient. Les travailleurs migrants kenyans peu qualifiés migrent principalement vers le Moyen-Orient par l'entremise d'AEP. Des abus et des trafics ont été signalés au sein de ces flux migratoires.

Cadre juridique international et politique nationale en matière de recrutement des travailleurs migrants

Le Kenya a ratifié la convention n° 97 de l'OIT, à l'exclusion des dispositions des Annexes I à III, et la convention n° 143. Il doit encore signer et ratifier l'ICMW. Le Kenya est membre de l'EAC, de l'IGAD et du COMESA. Le projet de politique et de stratégie nationales de migration de 2017 reconnaît les abus et l'exploitation des travailleurs kenyans à l'étranger, et en particulier des travailleurs peu qualifiés, ainsi que les défis spécifiques auxquels sont confrontées les femmes. Il appelle à diverses interventions visant à protéger les droits des travailleurs migrants, notamment la conclusion d'ABT, la formation préalable au départ et une réglementation efficace des AEP. La Politique de la diaspora de 2014 appelle également à mettre en place des mécanismes pour renforcer la protection des travailleurs migrants kenyans, ce qui inclut :

- ▶ le développement des ABT;
- ▶ le renforcement du cadre réglementaire des agences d'emploi;
- ▶ l'organisation d'une formation préalable au départ pour les travailleurs migrants; et
- ▶ la facilitation de l'enregistrement des Kenyans à l'étranger auprès des missions diplomatiques du Kenya.

Réglementation de l'emploi

Le Kenya a ratifié sept des huit conventions fondamentales de l'OIT. Il n'a pas ratifié la convention n° 87 ni le protocole de 2014 relatif à la convention

sur le travail forcé, 1930. L'Article 4 du Code du travail (*Employment Act*) de 2007 interdit le travail forcé. Selon le gouvernement, les travailleurs migrants réguliers présents au Kenya sont, sauf indication contraire, couverts par la législation et les politiques nationales du travail du Kenya.

Le Code du travail de 2007 contient des dispositions relatives aux contrats de travail écrits et verbaux. L'Article 9 de la Partie III – Relations de travail – exige qu'un contrat de travail d'une durée de trois mois ou plus, ou relatif à un travail dont on ne peut s'attendre à ce qu'il soit achevé dans un délai de trois mois, soit conclu par écrit. La législation exige que le contrat détaille les conditions d'emploi, notamment avec les éléments ci-après :

- ▶ description de l'emploi;
- ▶ lieu et horaires de travail;
- ▶ montant et périodicité de la rémunération;
- ▶ conditions relatives:
 - aux congés annuels;
 - aux indemnités et congés maladie;
 - aux pensions;
 - à la durée du préavis de résiliation; et
 - à la période d'emploi.

Pour s'assurer que les travailleurs comprennent bien les dispositions de leurs contrats de travail, l'Article 9(4) du Code du travail de 2007 stipule que si un employé est analphabète ou ne comprend pas la langue de rédaction du contrat, l'employeur doit faire expliquer le contrat au salarié dans une langue qu'il comprend. Par ailleurs, comme le précise l'Article 10(7), en cas de poursuites judiciaires et si l'employeur ne produit pas de contrat écrit, il incombera à ce dernier de prouver ou de réfuter une prétendue condition d'emploi qui n'aurait pas été respectée. La Partie XII du Code du travail de 2007, relative aux « procédures de règlement des litiges », stipule que les plaintes concernant l'exécution d'un contrat peuvent être déposées par la partie lésée auprès du Tribunal du travail, qui a depuis lors été rebaptisé Tribunal de l'emploi et des relations de travail.

Dans le cas de l'affectation de travailleurs kenyans à l'étranger, les éléments suivants doivent être spécifiés dans le contrat :

- ▶ période pendant laquelle le salarié est censé travailler en dehors du Kenya, requise si celui-ci doit travailler à l'étranger pendant plus d'un mois;

- devise dans laquelle sera payé le salarié s'il travaille en dehors du Kenya;
- avantages afférents à l'affectation à l'étranger; et
- conditions relatives au retour du salarié au Kenya (Code du travail, Art. 10(e)(1)).

La Partie XI du Code du travail de 2007 relative aux contrats de travail à l'étranger exige que les contrats des Kenyans travaillant à l'étranger soient signés par les parties et attestés par un agent du travail. L'agent du travail ne doit l'attester que s'il est convaincu du consentement du salarié au contrat et de l'absence de fraude, de coercition ou d'influence indue. Les conditions d'emploi doivent en outre figurer au contrat et être conformes aux dispositions du Code du travail. Des attachés du travail ont été affectés au sein des missions kényanes au Qatar, en Arabie saoudite et aux Émirats arabes unis pour renforcer la protection des travailleurs migrants kényans.

En ce qui concerne l'accès des travailleurs migrants à l'emploi au Kenya, l'obtention d'un permis de travail peut s'avérer un processus au long cours. L'Article 45 (2) de la Loi de 2011 sur la citoyenneté et l'immigration au Kenya stipule que l'employeur doit déposer une demande spécifique s'il souhaite embaucher un ressortissant étranger. Un permis de travail de classe D est délivré si l'emploi spécifique offert par un employeur donné nécessite des compétences ou des qualifications inexistantes au Kenya, et s'il est censé bénéficier au pays¹¹. Les frais de traitement non remboursables relatifs à la délivrance de ce permis de travail sont de KES 10000 (USD 98). Si ce permis de travail est délivré conformément à ses objectifs, il devrait être en mesure de répondre aux besoins du marché du travail. Ceux-ci sont en principe également satisfaits par l'exigence incombant à l'employeur de former un citoyen kenyan au poste pour lequel un permis de travail est accordé. Cette formation devrait avoir lieu pendant la durée du permis de travail, l'idée étant qu'un ressortissant kenyan soit en mesure d'occuper le poste en question à l'expiration du permis du travailleur migrant.

La mobilité et la migration de la main-d'œuvre sont facilitées par le Protocole du marché commun de l'EAC, qui dispense les citoyens concernés de frais de permis de travail au Kenya. Le gouvernement encourage l'établissement et l'investissement au

Kenya grâce à diverses incitations à destination des investisseurs étrangers, notamment en offrant un certain nombre de permis de travail à leur personnel étranger.

La législation nationale du travail exige que les lieux de travail des travailleurs migrants soient inspectés. La question de savoir dans quelle mesure ces lieux de travail sont effectivement inspectés et si les autorités compétentes disposent des ressources nécessaires à cet effet, y compris d'inspecteurs du travail correctement formés, nécessite une enquête plus approfondie. Les travailleurs migrants réguliers au Kenya ont accès au Tribunal de l'emploi et des relations de travail pour régler leurs éventuels litiges en matière d'emploi. La Commission nationale des droits de l'homme et de l'égalité du Kenya est chargée de contrôler et d'assurer le respect des droits de l'homme. La question de savoir dans quelle mesure les droits des travailleurs migrants sont effectivement appliqués n'a pas obtenu de réponse claire.

Réglementation du recrutement

Le Kenya a ratifié la convention n° 88 de l'OIT. Il n'a pas ratifié les conventions n° 181 et 189. L'Autorité nationale de l'emploi (NEA), qui relève du ministère du Travail et de la Protection sociale, est responsable de la prestation des services publics de l'emploi, au titre desquels elle enregistre les demandeurs d'emploi kényans et les met en relation avec des offres d'emploi locales et internationales. La NEA fournit également les services suivants:

- services de conseil sur les questions afférentes à la politique de l'emploi;
- enregistrement et réglementation des AEP;
- fourniture d'informations sur les agences d'emploi agréées;
- vérification des offres d'emploi;
- mise en œuvre des formations préalables au départ;
- promotion de la protection des travailleurs migrants kényans;
- services de stages à destination des jeunes, y compris via la recherche d'opportunités et le placement de candidats dans des postes de stagiaire; et
- soutien aux négociations sur les ABT.

11 Pour plus de détails, voir <https://fns.immigration.go.ke/infopack/permits/>.

Le Kenya a signé des ABT avec le Qatar et les Émirats arabes unis, ainsi qu'avec l'Arabie saoudite en ce qui concerne spécifiquement le recrutement de travailleurs et travailleuses domestiques kenyans. Ces accords contiennent des dispositions visant à remédier aux vulnérabilités dont souffrent les travailleurs migrants. Les dispositions contenues dans l'ABT conclu avec le Qatar stipulent:

- ▶ les conditions d'emploi détaillées à préciser dans les demandes de recrutement;
- ▶ la responsabilité du ministère kényan chargé du Travail quant à la fourniture aux travailleurs migrants d'informations sur les conditions de travail et le coût de la vie au Qatar;
- ▶ le rapatriement des travailleurs kenyans par le gouvernement du Qatar à l'expiration de leurs contrats de travail;
- ▶ la responsabilité financière de l'employeur quant au voyage de retour des travailleurs migrants, y compris pour les congés; et
- ▶ l'obligation de conclusion d'un contrat de travail individuel entre le travailleur et l'employeur, conformément au modèle de contrat joint à l'accord.

Comme nous l'avons indiqué ci-dessus, la NEA enregistre et réglemente les AEP, et fournit des informations sur les AEP agréées. Elle inspecte également les AEP pour s'assurer de leur conformité. La liste des AEP agréées, qui indique la durée de leur agrément, est disponible sur le site Internet de la NEA. Le système d'enregistrement des AEP est défini par la Loi de 2007 sur les institutions du travail (édition révisée de 2014) et par le Règlement complémentaire sur les agences d'emploi privées de 2016. Ce Règlement précise dans sa Partie II le processus d'enregistrement et d'agrément des AEP.

Voici quelques-unes des conditions y afférentes:

- ▶ l'AEP doit être enregistrée en tant que société à responsabilité limitée, conformément à la Loi sur les sociétés, et au moins un ressortissant kényan doit en détenir des actions;
- ▶ elle doit disposer d'un capital social minimum de KES 5 millions;
- ▶ elle dispose des autorisations nécessaires pour exercer ses activités dans le pays où elle prétend opérer;
- ▶ elle dispose d'un bureau physique dûment enregistré et entièrement équipé d'au moins 225 ft² (soit environ 20m²);

- ▶ elle a constitué une garantie de KES 1,5 million auprès d'une banque ou d'une compagnie d'assurance de bonne réputation au Kenya, qui servira au rapatriement et/ou au paiement des salaires et autres prestations en cas d'insolvabilité de l'employeur;
- ▶ les administrateurs ont obtenu au minimum un certificat de niveau O (certificat de fin de scolarité obligatoire) ou équivalent; et
- ▶ les administrateurs doivent disposer d'un casier judiciaire vierge délivré par la Direction des enquêtes criminelles, qui sera renouvelé tous les douze mois à compter de la date de délivrance.

La demande d'enregistrement et d'agrément d'une AEP doit être déposée par écrit auprès du Directeur de l'emploi et inclure un formulaire spécifique dûment rempli, des copies certifiées conformes des certificats scolaires et professionnels des équipes de direction et d'encadrement de l'AEP, et une copie du permis d'exploitation délivré par les pouvoirs publics locaux concernés (Art. 4). Si les conditions sont remplies, un certificat d'enregistrement d'une validité d'un an est délivré (Art. 5). Les offres d'emploi doivent être publiées, soit dans les locaux de l'AEP, soit dans des bureaux du service public, soit par l'intermédiaire des médias (Art. 9(2)), et le Directeur de l'emploi doit être informé de l'ensemble des offres d'emploi et visas de travail y afférents (Art. 9(1)).

La Loi de 2007 sur les institutions du travail (édition révisée de 2014) aborde l'annulation des certificats d'enregistrement des AEP et les éventuelles modifications des conditions de ces certificats, ainsi que les sanctions en procédant. L'Article 56(7) stipule qu'à la suite d'une enquête, le Directeur de l'emploi peut annuler l'enregistrement d'une AEP ou modifier les conditions de son enregistrement. L'Article 58 précise que les agents compétents peuvent perquisitionner sans préavis les locaux des AEP afin de prévenir ou détecter une éventuelle infraction, et mener les enquêtes nécessaires. L'Article 61 explique qu'une personne qui enfreint une quelconque disposition de cette loi pour laquelle aucune sanction n'est spécifiée peut être condamnée à une amende pouvant aller jusqu'à KES 50 000 ou être emprisonnée jusqu'à trois mois.

Comme nous l'avons déjà indiqué, c'est la NEA qui est chargée du contrôle des AEP. Les AEP ne sont enregistrées que pour un an, après quoi elles doivent solliciter une reconduction, qui ne sera pas

accordée en cas de pratiques connues contraires à l'éthique. Pour renouveler un certificat d'enregistrement, une demande doit être déposée au moins un mois avant l'expiration dudit certificat, et être accompagnée d'un certain nombre de documents, dont la preuve que l'agence a reconduit sa garantie bancaire.

Le Code de conduite de 2016 des agences de recrutement privées a été élaboré conjointement par diverses agences gouvernementales et AEP en vue d'établir un régime d'autorégulation¹². Ce code s'inspire des statuts et règlements d'autres juridictions, telles que:

- ▶ Statuts et règlements révisés de 2002 régissant l'emploi à l'étranger des travailleurs terrestres de l'Administration philippine de l'emploi à l'étranger;
- ▶ Loi et règlements sur l'immigration du ministère des Affaires indiennes d'outre-mer, 1983, et
- ▶ Codes de déontologie de différentes associations du secteur du recrutement au Kenya, et notamment:
 - l'Association des agences de recrutement privées du Kenya;
 - l'Association des agences d'emploi privées du Kenya; et
 - l'Association pour le bien-être de la diaspora du Kenya.

Ce Code de conduite vise à éliminer les mauvais traitements infligés aux travailleurs kényans à l'étranger et les pratiques de travail inéquitables, en particulier au Moyen-Orient. Il s'applique à toutes les AEP qui opèrent dans la juridiction du Kenya. Il précise qu'il doit être utilisé conjointement avec:

- ▶ la Constitution du Kenya, 2010;
- ▶ le Guide de 2007 de l'OIT pour les agences d'emploi privées – Réglementation, contrôle et application;

- ▶ les cinq grandes lois du travail:
 - la Loi sur les institutions du travail, 2007;
 - le Code du travail de 2007;
 - la Loi sur les relations de travail, 2007;
 - la Loi sur les prestations en cas d'accident du travail, 2007; et
 - la Loi sur la SST, 2007;
- ▶ la Convention n° 181 de l'OIT;
- ▶ la Loi nationale sur la formation professionnelle, 2012; et
- ▶ la Loi sur la Caisse nationale de sécurité sociale, 2013.

Services de recrutement, commissions et frais connexes

Le Règlement de 2016 sur les agences d'emploi privées annexé à la Loi de 2007 sur les institutions du travail stipule que les employeurs doivent s'acquitter des frais de gestion liés au recrutement, aux documents et au placement des travailleurs (Art. 7). L'Article 8 du Règlement stipule en outre:

Un contrat de travail étranger doit spécifier la partie responsable du paiement:

- a) des frais de visa;
- b) du billet d'avion; et
- c) des examens médicaux.

À condition que des frais administratifs raisonnables puissent être facturés par l'agent en ce qui concerne les tests professionnels, les frais de gestion y afférents ne doivent pas dépasser l'équivalent du salaire mensuel proposé au demandeur d'emploi.

Il convient de noter que le texte du Règlement précise dans un encadré que l'Article 8 traite spécifiquement des «frais à la charge des agents ou de l'employeur», et non du travailleur migrant. Toutefois, certains coûts liés à l'affectation peuvent être imputés aux travailleurs migrants, tels que

¹² Voici les participants de ce processus:

- Bureau du procureur général;
- Direction des services nationaux de renseignement;
- Direction de l'immigration et de l'enregistrement des personnes;
- Ministère des Affaires étrangères;
- Association des agences d'emploi privées du Kenya;
- Association des travailleurs domestiques du Kenya;
- Agences de recrutement privées du Kenya;
- Association pour le bien-être de la diaspora du Kenya;
- Association mondiale pour le développement;
- Association des agences de recrutement privées; et
- Ministère du Travail et de la Protection sociale.

les frais de gestion et les tests professionnels. Ces coûts sont plafonnés à un mois de salaire du travailleur migrant concerné. Si l'on souhaite vraiment renforcer la protection des travailleurs migrants, ils ne devraient se voir facturer aucun de ces coûts.

Le Kenya fait figure d'exemple de bonne pratique dans la région de l'IGAD en rendant facilement accessibles en ligne les informations sur les différents permis et laissez-passer, ainsi que sur les conditions d'admission, d'emploi et de résidence des travailleurs migrants. Les visas d'entrée au Kenya peuvent déjà être obtenus en ligne, et l'ensemble des services destinés aux ressortissants étrangers sont en cours de dématérialisation.

En ce qui concerne la migration sortante, les migrants kenyans potentiels peuvent obtenir auprès de la Confédération syndicale du Kenya (COTU-K), des organisations syndicales et des ONG des informations sur les opportunités de migration de main-d'œuvre régulières et sur les dangers de la migration irrégulière. Les travailleurs migrants kenyans en détresse peuvent contacter leur ambassade et les attachés du travail pour obtenir de l'aide, et les travailleurs et travailleuses domestiques migrants peuvent également contacter la COTU-K.

La NEA est chargée d'assurer la mise en œuvre des formations préalables au départ que tous les travailleurs migrants destinés au Moyen-Orient sont censés suivre, mais les discussions menées avec nos principaux interlocuteurs suggèrent que cette obligation n'est pas strictement appliquée. Un programme de formation préalable au départ destiné aux travailleurs et travailleuses domestiques partant au Moyen-Orient a été conjointement élaboré par la NEA, l'Autorité nationale de formation professionnelle (*National Industrial Training Authority*-NITA), l'Institut kenyan de conception des programmes (*Kenya Institute of Curriculum Development*) et le Fonds pour le développement de l'entrepreneuriat des jeunes (YEDF). Il se concentre principalement sur les compétences nécessaires au travail domestique, mais couvre également les pratiques culturelles, les compétences personnelles essentielles, les informations relatives aux voyages et les droits et obligations des travailleurs. La NITA dispensera la formation en collaboration avec d'autres formateurs accrédités, tandis que la NEA délivrera les attestations y afférentes à celles et ceux qui auront suivi la formation. Cette formation sera financée par les AEP. Le YEDF dispense depuis 2008 des formations préalables au

départ pour les travailleurs migrants se rendant au Moyen-Orient, dans le cadre desquelles il a pu compter sur la collaboration de l'OIM. Environ 6000 jeunes par an sont habituellement formés par ce biais, ce qui constitue l'objectif annuel du YEDF à cet égard.

Les activités liées à la réinsertion sont menées par différentes ONG et organisations internationales, tandis que le gouvernement a déjà fourni par le passé un soutien relatif aux éventuels traumatismes. Le YEDF propose en outre, sur la base de la présentation d'un plan d'affaires pertinent, différents types de prêts à des groupes ou à des particuliers – y compris des migrants de retour – afin de soutenir la création d'entreprises. Le YEDF propose également des activités collectives d'accompagnement, des formations financières, des conseils aux entreprises et des cliniques d'affaires. Les victimes de la traite peuvent bénéficier d'un soutien à la réinsertion auprès d'ONG telles que *Awareness Against Human Trafficking* (HAART). L'OIM gère par ailleurs un programme d'aide au retour volontaire et à la réinsertion, dont la plupart des bénéficiaires reviennent d'Europe.

Recrutement non réglementé et conditions abusives de migration

Les mécanismes de protection destinés aux migrants présents au Kenya sont plutôt destinés aux travailleurs migrants réguliers, et il n'existe pas de mécanismes notables visant à protéger les travailleurs migrants en situation irrégulière.

En ce qui concerne la traite des êtres humains, le Kenya a promulgué en 2010 une loi relative à la lutte contre la traite des personnes. Cette loi a porté création du Comité consultatif de lutte contre la traite des personnes (CTIP), qui comprend:

- ▶ les secrétaires permanents des ministères chargés de l'Immigration, des Affaires étrangères, du Droit des femmes, de l'Enfance et de la Main-d'œuvre;
- ▶ le Procureur général;
- ▶ Le Préfet de police;
- ▶ un représentant de la Commission nationale des droits de l'homme du Kenya;
- ▶ deux représentants de la société civile;
- ▶ un représentant de la COTU-K; et
- ▶ un représentant de la Fédération des employeurs du Kenya.

C'est la Direction des services à l'enfance, au sein du Ministère du Travail et de la Protection Sociale, qui chapeaute le CTIP. La Loi de 2014 sur la protection des victimes vise à renforcer plus encore la protection des victimes d'actes criminels et d'abus de pouvoir, et à leur fournir de meilleurs services d'information et de soutien. L'objectif est de les aider à obtenir des réparations et des indemnités, ainsi que d'offrir une protection spécifique aux victimes vulnérables. Cette loi a également créé un Fonds spécial de protection des victimes, qui permet de financer l'assistance aux victimes.

À l'avenir, le gouvernement devrait réfléchir aux problèmes et lacunes de protection auxquels sont confrontés les travailleurs migrants kényans au sein des flux de migration de main-d'œuvre vers le Moyen-Orient, mais aussi d'autres axes migratoires clés, et à la manière dont ces défis peuvent être relevés dans le cadre de la Politique nationale de migration de main-d'œuvre. Les efforts visant à réglementer le recrutement de travailleurs kényans pour occuper un emploi à l'étranger peuvent être encore accentués grâce à la ratification d'instruments pertinents tels que les conventions n° 181 et 189, et le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930. L'une des mesures phares à prendre serait d'abolir la pratique des AEP consistant à facturer des commissions de recrutement et frais connexes aux travailleurs migrants, car elle n'est pas conforme aux principes du recrutement équitable. Pour finir, la ratification de la convention n° 87 constituerait une étape importante pour assurer la protection de la liberté d'association des travailleurs nationaux et migrants.

3.2.3 Éthiopie¹³

Vue d'ensemble du marché du travail et de la migration

L'Éthiopie est un pays d'origine, de transit et de destination dans le contexte de flux migratoires mixtes de la Corne de l'Afrique. Il s'agit du deuxième plus grand pays d'accueil de réfugiés en Afrique, avec des réfugiés en grande partie originaires de la région de l'IGAD. Selon les estimations de l'UNDESA

(2019), l'Éthiopie accueillait en 2019 environ 1,25 million de migrants (49 pour cent de femmes), dont 38 pour cent venus de Somalie, 38 pour cent du Soudan du Sud et 18 pour cent d'Érythrée. La migration régulière de main-d'œuvre en Éthiopie concerne principalement des personnes hautement qualifiées: cadres supérieurs d'entreprises étrangères, souvent originaires de pays asiatiques, ou expatriés du secteur de l'aide humanitaire. En 2019, le pays accueillait environ 892 000 réfugiés. La plupart d'entre eux sont originaires du Soudan du Sud, de Somalie, d'Érythrée et du Soudan. L'Éthiopie sert également de pays de transit pour des réfugiés et des migrants de Somalie, du Somaliland et d'Érythrée faisant route vers l'Europe et qui traversent le pays pour atteindre le Soudan et la Libye. En 2019, il y avait environ 872 000 migrants éthiopiens à l'étranger (47 pour cent de femmes), dont 27 pour cent aux États-Unis, 18 pour cent en Arabie saoudite, 9 pour cent en Israël et 7 pour cent au Soudan.

Le chômage, la pauvreté et autres facteurs politiques poussent l'émigration éthiopienne, composée en grande partie d'une main-d'œuvre peu qualifiée, telle que des travailleurs domestiques, vers le Moyen-Orient. Pour faire face aux signalements d'abus et de trafic au sein de ces flux, le gouvernement éthiopien a renforcé la réglementation des AEP qui les facilitent et a conclu des accords de partenariat avec des pays de destination au Moyen-Orient, tels que la Jordanie, le Qatar, l'Arabie saoudite et les Émirats arabes unis.

Les Éthiopiens en quête d'un travail et d'une vie meilleure entreprennent également de périlleux voyages à travers le Soudan et la Libye pour rejoindre l'Europe, mais peuvent aussi prendre la direction du sud pour atteindre l'Afrique du Sud. L'assistance de passeurs est généralement nécessaire pour emprunter ces routes migratoires, rendant ainsi ces migrants vulnérables aux abus et à l'exploitation. On dispose de peu d'informations sur la migration de main-d'œuvre des Éthiopiens dans la région de l'IGAD, mais il est de notoriété publique qu'on les retrouve souvent dans le travail domestique et la construction à Djibouti, dans le secteur de l'hôtellerie au Soudan du Sud et dans le travail agricole saisonnier au Soudan.

¹³ Cette section est basée sur OIT, *Une évaluation de la gouvernance de la migration et de la mobilité de la main-d'œuvre dans la région de l'IGAD: Rapport national de l'Éthiopie* (2020c).

Cadre juridique international et politique nationale en matière de recrutement des travailleurs migrants

L'Éthiopie n'a pas ratifié l'ICMW ni les conventions n° 97 et 143 de l'OIT. Elle est membre du COMESA et de l'IGAD. L'Éthiopie n'a pas de politique de migration de main-d'œuvre ni de politique migratoire. La Politique et stratégie nationales de l'emploi de 2017 appellent à la protection des droits et de la sécurité des travailleurs migrants internationaux en provenance d'Éthiopie, notamment par le biais d'accords bilatéraux et multilatéraux du travail, de l'aide aux travailleurs migrants et de la lutte contre la migration irrégulière. En ce qui concerne les ressortissants étrangers employés en Éthiopie, la politique en question appelle à leur protection juridique, notamment en éliminant toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession entre les ressortissants étrangers et les Éthiopiens. La Proclamation n° 377/2003 relative au travail couvre les travailleurs migrants venant en Éthiopie, mais pas les travailleurs migrants éthiopiens se rendant à l'étranger. La Proclamation n° 923/2016 relative à l'emploi à l'étranger est le cadre juridique qui s'applique à ces derniers.

Réglementation de l'emploi

L'Éthiopie a ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT. Elle n'a pas ratifié le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930.

La Proclamation n° 1156/2019 relative au travail, qui donne aux travailleurs et aux employeurs le droit de créer des syndicats et des associations, ainsi que d'y adhérer, s'applique également aux travailleurs migrants présents en Éthiopie. Elle interdit la discrimination fondée sur les motifs couverts par la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ainsi que celle basée sur la nationalité, le statut VIH et le handicap.

La Proclamation n° 1156/2019 relative au travail charge également le ministère du Travail et des Affaires sociales (MoLSA) de déterminer de quelle manière les ressortissants étrangers doivent être employés en Éthiopie (Art. 171(e) et 176). Les ressortissants étrangers ne peuvent être employés en Éthiopie qu'avec un permis de travail délivré par le ministère du Travail et des Affaires sociales (MoLSA), qui est également chargé de déterminer les types d'emploi donnant lieu à un permis de

travail et la manière dont ceux-ci peuvent être obtenus. Les lacunes en matière de compétences sont identifiées par le processus de délivrance des permis de travail aux travailleurs migrants entrants. Si le MoLSA détermine qu'un ressortissant étranger n'est pas essentiel pour occuper un poste donné, son permis de travail peut être annulé.

La Proclamation n° 1110/2019 relative aux réfugiés reconnaît le droit des réfugiés et demandeurs d'asile dûment identifiés à exercer un emploi salarié dans les mêmes conditions que le traitement le plus favorable accordé aux ressortissants étrangers par la législation pertinente (Art. 26(1)). Les mesures de restriction à l'emploi des ressortissants étrangers ne s'appliquent pas aux réfugiés ou demandeurs d'asile dûment identifiés mariés à un ressortissant éthiopien ou ayant un enfant de nationalité éthiopienne (Art. 26(9)).

Réglementation du recrutement

L'Éthiopie a ratifié les conventions n° 88 et 181 de l'OIT. Elle n'a pas ratifié la convention n° 189.

Le MoLSA régleme la migration de main-d'œuvre en collaboration avec les autres organismes concernés, et porte la responsabilité de la mise en œuvre de la Proclamation n° 923/2016 relative à l'emploi à l'étranger. Il prévoit, conjointement avec le ministère des Affaires étrangères, d'affecter des attachés du travail aux missions éthiopiennes présentes dans les pays avec lesquels l'Éthiopie a conclu des ABT, ce qui est le cas avec la Jordanie, le Koweït, le Qatar et l'Arabie saoudite.

La Proclamation n° 1156/2019 relative au travail englobe dans les AEP:

- ▶ les prestataires locaux de services de placement qui ne sont pas partie à une relation de travail;
- ▶ les prestataires qui nouent des relations de travail avec les travailleurs et fournissent ensuite cette main-d'œuvre aux entreprises utilisatrices; et
- ▶ les prestataires qui combinent les deux types de services (Art. 13).

L'Éthiopie dispose d'un système normalisé d'octroi de permis d'exploitation aux AEP qui recrutent des Éthiopiens pour occuper des emplois à l'étranger. Ce système est défini dans la Proclamation relative à l'emploi à l'étranger. Avant d'être rédigée et promulguée, cette proclamation a été discutée lors de réunions où étaient présentes aussi bien

la Confédération des syndicats éthiopiens que la Fédération des employeurs d'Éthiopie. Son Article 21 exige que toute personne souhaitant exploiter un service de placement à l'étranger obtienne non seulement un permis d'exploitation global auprès du MoLSA, mais également un permis distinct pour chaque pays dans lequel elle souhaite opérer. Seule une personne ou une entreprise éthiopienne peut obtenir de tels permis, ce pour quoi elle devra également disposer d'un capital de base d'un montant minimum de ETB 1 million (Art. 22). Pour obtenir un permis, un formulaire de demande dûment rempli et un certain nombre de documents doivent être présentés, et notamment:

- ▶ une attestation d'immatriculation de l'entreprise et une raison sociale permettant au demandeur d'opérer en tant qu'agence;
- ▶ un extrait de casier judiciaire; et
- ▶ un document attestant que l'AEP dispose dans le pays de destination d'un bureau décent ou d'un représentant autorisé à exercer des services de placement à l'étranger (Art. 24).

Un permis d'exploitation est valable un an (Art. 25), et les demandes de reconduction doivent être soumises un mois avant son expiration, accompagnées de divers documents, dont un rapport général sur la situation des travailleurs affectés à l'étranger et de ceux qui sont rentrés au pays (Art. 33).

Il existe un certain nombre de cas dans lesquels un permis d'exploitation ne peut être délivré, comme par exemple lorsqu'un permis précédent a été révoqué et que les mesures prescrites pour remédier aux violations des droits n'ont pas été appliquées, ou encore lorsque le demandeur a été inculpé (et que l'affaire est toujours en cours) ou poursuivi pour traite des êtres humains, trafic illicite de migrants, criminalité organisée, terrorisme, trafic de drogue ou blanchiment d'argent (Art. 23).

Conformément à l'Article 20 de la Proclamation relative à l'emploi à l'étranger, des inspecteurs sont chargés de contrôler les AEP pour s'assurer qu'elles remplissent bien leurs obligations. Ce contrôle comprend la visite des bureaux des AEP pendant les heures de travail pour vérifier les documents exigés, tels que les registres et les livres comptables. Avant qu'un permis ne soit délivré ou reconduit, les inspecteurs vérifient que l'AEP dispose bien de l'expertise nécessaire pour mener à bien le processus de recrutement, l'orientation préalable à l'emploi et autres services de conseil.

Ils s'assurent que l'agence a fourni aux travailleurs des informations sur les conditions de travail dans le pays de destination, ainsi qu'une formation préalable au départ. Les inspecteurs doivent en outre contrôler les agences afin d'empêcher le recrutement irrégulier et l'affectation illégale des travailleurs, et en rendre compte auprès du MoLSA.

La cinquième partie de la Proclamation n° 923/2016 relative à l'emploi à l'étranger décrit les infractions à même d'entraîner la suspension du permis d'une agence, qui incluent:

- ▶ le manquement à remédier aux violations des droits, de la sécurité et de la dignité des travailleurs;
- ▶ la retenue des salaires ou des envois de fonds d'un travailleur; et
- ▶ le défaut de remboursement des dépenses engagées par un travailleur qui n'aurait finalement pas été affecté pour une raison qui ne lui est pas imputable (Art. 42(2)).

Elle énumère également les infractions pouvant entraîner la révocation pure et simple d'un permis, et notamment:

- ▶ le recrutement et l'affectation d'un travailleur de moins de dix-huit ans;
- ▶ la confiscation d'un document de voyage ou autre du travailleur avant ou après son affectation; et
- ▶ le fait d'obliger un travailleur à renoncer à ses droits et avantages par le biais de pratiques frauduleuses ou sous la contrainte (Art. 42(3)).

La Proclamation (Art. 42 à 51) détaille en outre les étapes à suivre par les travailleurs migrants pour déposer des plaintes orales et écrites auprès du MoLSA, ainsi que la manière dont leur suivi sera assuré et leurs conséquences sur les AEP concernées, soit une éventuelle suspension ou révocation de leur permis.

Dans le but d'assurer la protection des travailleurs migrants, l'Éthiopie promeut des contrats de travail écrits, compréhensibles et exécutoires, ainsi que leur enregistrement. La Proclamation n° 923/2016 relative à l'emploi à l'étranger autorise trois types de canaux de recrutement à l'étranger (Art. 3) et en précise les conditions:

- ▶ recrutement par l'entremise des services publics de l'emploi, sur la base d'accords intergouvernementaux (Art. 4);
- ▶ recrutement via des AEP; et

- ▶ emploi direct, dans les cas où:
 - l'employeur travaille pour une mission éthiopienne;
 - l'employeur est une organisation internationale;
 - le demandeur d'emploi a obtenu son poste de manière autonome, à l'exclusion du travail domestique (Art. 6(2)).

Pour ces trois types de canaux de recrutement, les contrats de travail écrits doivent être soumis au MoLSA pour approbation. Les AEP doivent donc soumettre à l'approbation du MoLSA un contrat écrit signé par l'employeur, l'AEP elle-même et le travailleur (Art. 37), sur la base du modèle de contrat préparé par le ministère (Art. 17). Des dispositions et avantages complémentaires peuvent être intégrés au contrat de travail à la condition de ne pas contrevénir à la législation et aux politiques éthiopiennes en vigueur et d'être plus favorables au travailleur que les normes minimales du contrat type (Art. 18). Une fois approuvés par le MoLSA, les contrats de travail sont enregistrés. L'OIT a par ailleurs élaboré pour le MoLSA un modèle de contrat de travail conforme aux normes internationales en matière de migration de main-d'œuvre.

Services de recrutement, commissions et frais connexes

La Proclamation n° 1156/2019 relative au travail oblige les AEP à fournir leurs services «sans facturer, directement ou indirectement, quelconque commission au travailleur» (Art. 13). La Proclamation n° 923/2016 relative à l'emploi à l'étranger stipule que le permis d'exploitation d'une AEP est révoqué s'il est avéré qu'elle a reçu de la part d'un travailleur quelconque paiement en espèces ou en nature pour rémunérer des services d'emploi à l'étranger (Art. 42(3)(i)).

La Proclamation n° 923/2016 relative à l'emploi à l'étranger exige néanmoins que les travailleurs migrants financent certaines dépenses liées au recrutement et au placement. Son Article 4 stipule que le MoLSA peut fournir des services de recrutement et de placement aux organisations gouvernementales des pays de destination sur la base d'accords intergouvernementaux. Dans ce cadre, l'employeur prend en charge les dépenses suivantes du salarié:

- ▶ frais de visa d'entrée dans le pays de destination;
- ▶ frais de voyage aller-retour;

- ▶ frais de permis de travail;
- ▶ frais de permis de séjour;
- ▶ frais d'assurance;
- ▶ frais de visa et d'authentification des documents payés à l'ambassade du pays de destination; et
- ▶ frais d'approbation des contrats de travail facturés par le MoLSA (Art. 10(1)).

Le travailleur migrant prend quant à lui en charge les dépenses suivantes:

- ▶ frais de délivrance du passeport;
- ▶ frais liés à l'authentification du contrat de travail reçu de l'étranger;
- ▶ extrait de casier judiciaire;
- ▶ frais d'examen médical;
- ▶ frais de vaccination;
- ▶ frais de délivrance de l'acte de naissance; et
- ▶ frais liés aux certificats d'aptitude professionnelle (Art. 10(2)).

Si le travailleur n'est finalement pas affecté pour des raisons qui ne lui sont pas imputables, l'agence ou l'employeur doit rembourser ces dépenses au travailleur (Art. 10(3)).

En ce qui concerne les étrangers travaillant en Éthiopie, le MoLSA peut leur facturer des frais de gestion pour la délivrance, la reconduction ou le remplacement des permis de travail (Proclamation n° 1156/2019 relative au travail, Art. 176(4)).

La Confédération des syndicats éthiopiens fournit aux travailleurs migrants éthiopiens potentiels des informations sur les dangers de la migration irrégulière. La Proclamation n° 923/2016 relative à l'emploi à l'étranger exige que le MoLSA mène auprès des citoyens manifestant un intérêt pour un emploi à l'étranger des activités régulières de sensibilisation préalable à l'emploi et au départ concernant les conditions des pays d'accueil, les compétences requises pour le poste qu'ils souhaitent occuper, leurs droits et leurs devoirs, et autres questions du même type (Art. 8). Cette proclamation exige également des inspecteurs du travail qu'ils s'assurent que les agences d'emploi ont bien donné aux travailleurs destinés à travailler à l'étranger des orientations sur les conditions générales de travail et la situation des pays d'accueil, et fourni des services d'orientation et de conseil préalables à l'embauche et au départ (Art. 20).

Avec le soutien de l'UE, l'OIT et ONU Femmes ont élaboré en 2016 un *Manuel de formation préalable au départ pour les travailleuses domestiques migrantes éthiopiennes*. Le gouvernement a formé des agents chargés, dans certaines localités sujettes à la migration, d'œuvrer à la sensibilisation et à la formation préalables à l'emploi et au départ des travailleurs migrants potentiels. En outre, la Proclamation n° 923/2016 relative à l'emploi à l'étranger exige que les migrants obtiennent un certificat de compétence professionnelle. Les agences régionales d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) dispensent des formations professionnelles en collaboration avec le MoLSA et l'OIT. Ces agences d'EFTP et le MoLSA ont élaboré des normes professionnelles pour les secteurs impliqués dans la migration de main-d'œuvre, tels que le travail domestique et les soins de proximité. Certaines ONG, telles que AGAR et WISE, prévoient également de dispenser des formations préalables au départ concernant les compétences personnelles essentielles. À l'inverse, il n'existe pas de formations à l'arrivée pour les travailleurs migrants entrants.

L'Éthiopie ne dispose d'aucune politique ou stratégie traitant du retour et de la réinsertion, mais la prestation de services aux migrants de retour a toutefois pris de l'ampleur depuis l'expulsion des migrants éthiopiens d'Arabie saoudite en 2013. La nécessité se fait jour d'élaborer un cadre politique clair de réinsertion qui permettrait de clarifier le rôle et les responsabilités des agences engagées dans des activités de réinsertion et de désigner l'agence gouvernementale chargée de superviser ces efforts.

Recrutement non réglementé et conditions abusives de migration

La migration depuis l'Éthiopie est en grande partie irrégulière, principalement en raison des options limitées de migration économique régulière. La plupart des migrants éthiopiens se rendent dans le Moyen-Orient, tandis que d'autres se dirigent vers l'Afrique du Sud, ou encore vers l'Europe en passant par le Soudan et la Libye. Nombre d'entre eux sont recrutés par des courtiers locaux, par des migrants de retour, voire par des parents ou amis, qui peuvent leur faire miroiter une vie meilleure dans le pays de destination. Leur statut irrégulier rend ces migrants vulnérables aux abus et à l'exploitation. Les recherches menées suggèrent

néanmoins que beaucoup de migrants éthiopiens choisissent de migrer en ayant toute conscience des risques auxquels ils s'exposent au cours de leur voyage (RMMS, 2014). Cela semble souligner la signification culturelle que revêt la migration, ainsi que son importance en tant que stratégie de subsistance pour les familles et les communautés.

En octobre 2013, en réponse aux abus et à la traite des Éthiopiens dans les pays de transit et de destination, le gouvernement éthiopien avait interdit la migration des travailleurs peu qualifiés vers le Moyen-Orient. Cette interdiction faisait également suite à l'expulsion d'Arabie saoudite de migrants éthiopiens en situation irrégulière en 2013-2014. Les données du MoLSA indiquent que 480,480 citoyens ont migré de manière régulière vers le Moyen-Orient entre 2011 et 2013. Mais beaucoup d'autres ont aussi migré de manière irrégulière, dont certains sont devenus victimes de la traite et de l'exploitation. L'interdiction de la migration de main-d'œuvre a été levée le 30 janvier 2018, et le 9 octobre de même année, le gouvernement annonçait que les services de l'emploi vers le Moyen-Orient pourraient reprendre dès le lendemain. Par conséquent, la migration régulière de travailleurs peu qualifiés vers les pays du Moyen-Orient avec lesquels le gouvernement a conclu des accords bilatéraux peut désormais avoir lieu.

La prévention de la traite des êtres humains est abordée dans la Proclamation n° 909/2015 relative à la prévention et la répression de la traite des personnes et du trafic illicite de migrants, dans le Plan stratégique 2015/16–2019/20 de lutte contre la traite, et dans la Proclamation n° 923/2016 relative à l'emploi à l'étranger. Ces instruments ont été mis en œuvre en réponse aux abus subis par les travailleurs migrants peu qualifiés au Moyen-Orient, dont la plupart sont des travailleuses domestiques.

À l'avenir, le gouvernement devrait mettre en place une politique de migration de main-d'œuvre basée sur une approche pangouvernementale impliquant tous les ministères engagés dans la gouvernance de la migration de main-d'œuvre et incluant l'ensemble des partenaires sociaux, organisations internationales, ONG et universités concernés dans le processus d'élaboration d'une telle politique. Le Groupe de travail sur la lutte contre la traite des êtres humains et le trafic illicite de migrants pourrait être considéré comme le forum approprié de discussion sur cette politique. La ratification

des instruments pertinents, tels que les conventions n° 29, 97, 143 et 189, et le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, serait à même de fournir la base normative de cette politique. Celle-ci devrait aborder les nombreuses facettes de la migration de main-d'œuvre, telles que l'intégration économique régionale, la migration et le développement, et la protection des

travailleurs migrants, y compris celles et ceux en situation irrégulière et/ou peu qualifiés présents dans des pays africains de destination avec lesquels l'Éthiopie n'a pas conclu d'ABT. La Proclamation n° 923/2016 relative à l'emploi à l'étranger devrait être révisée, et les travailleurs migrants ne devraient plus se voir facturer de frais liés à leur placement ou à leur affectation.

► 3.3 Afrique de l'Ouest

3.3.1 Burkina Faso

Vue d'ensemble du marché du travail et de la migration

Le Burkina Faso est un pays d'émigration nette. Selon les estimations de l'UNDESA (2019), le pays accueillait en 2019 environ 718 000 migrants (52 pour cent de femmes), dont 78 pour cent venus de Côte d'Ivoire, 5 pour cent du Mali et 5 pour cent du Ghana. Au même moment, il y avait environ 1,58 million de migrants burkinabés à l'étranger (44 pour cent de femmes), dont 87 pour cent en Côte d'Ivoire. Selon les estimations de l'UNESCO (2019), 59 pour cent de la population âgée de 15 ans et plus était analphabète en 2018 (67 pour cent des femmes et 50 pour cent des hommes). L'Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel (ENESI) de 2015 a estimé la population totale à 18,45 millions de personnes, dont environ 65 000 migrants. Plus des deux tiers des chefs de famille n'avaient reçu aucune instruction. Environ 95 pour cent de l'emploi du pays dépendait du secteur informel (81 pour cent dans les zones urbaines et 99 pour cent dans les zones rurales). L'emploi salarié représentait 11 pour cent de l'emploi total. Les femmes représentaient 52 pour cent de l'emploi total.

Cadre juridique international et politique nationale en matière de recrutement des travailleurs migrants

Le Burkina Faso a ratifié l'ICMW, ainsi que les conventions n° 97 et 143 de l'OIT. Il est membre de la CEDEAO et de la CEN-SAD. La Stratégie nationale de migration 2016-2025 du Burkina Faso ne comprend pas de section spécifique sur le recrutement équitable des travailleurs migrants. Elle replace la migration dans son contexte historique en mettant l'accent sur l'héritage colonial de recrutement et

de migration forcés. Elle explique que le projet colonial français des années 1920 consistait à spécialiser les territoires de la Haute-Volta d'alors dans la fourniture de main-d'œuvre destinée aux grands chantiers de l'Afrique-Occidentale française. Fuyant la rigueur de la colonisation, une partie de la population locale s'est alors dirigée vers la Côte de l'Or (le Ghana d'aujourd'hui), où le système colonial britannique d'administration indirecte était relativement plus flexible et où les salaires étaient bien plus élevés que ceux en vigueur en Côte d'Ivoire. La Côte de l'Or constituait alors la principale destination d'émigration et recevait deux à trois fois plus d'émigrants voltaïques que la Côte d'Ivoire. Des mesures radicales d'orientation de ces flux vers la Côte d'Ivoire avaient alors été prises dans les années 1930, avec le recrutement forcé dans ce pays de tout individu accusé d'oisiveté. Après l'abolition du travail forcé dans les années 1940, d'autres mécanismes ont pris le relais pour assurer l'approvisionnement en main-d'œuvre de la Côte d'Ivoire, dont le Syndicat interprofessionnel pour l'acheminement de la main-d'œuvre (SIAMO), créé par les employeurs de Côte d'Ivoire en 1952.

La Stratégie nationale de migration considère le flux continu d'émigration du Burkina Faso depuis son indépendance en 1960 comme l'une des conséquences logiques de cet héritage colonial. Elle note que la Côte d'Ivoire demeure la principale destination de cette émigration, ainsi que la principale origine des migrants de retour, même si un ralentissement des départs vers ce pays a été constaté depuis les années 1980. Les retours de migrants se sont par ailleurs multipliés depuis 1999 à la suite des événements de Tabou, caractérisés par des expulsions et des rapatriements massifs. Le deuxième axe de la stratégie appelle à protéger et à garantir les droits des émigrés et des rapatriés burkinabés. Toujours selon ce document,

les migrants sont le plus souvent victimes d'actes et de pratiques discriminatoires, tels que l'exploitation, les expulsions massives, la persécution et autres abus. Cette stratégie préconise enfin des mesures telles que la sensibilisation aux différentes dispositions régissant la migration et aux dangers de la migration irrégulière, le renforcement des mécanismes de mise en œuvre des accords et conventions sur la migration, et le renforcement de la représentation diplomatique et consulaire du Burkina Faso à l'étranger.

La Politique nationale de l'emploi de 2008 se réfère à la lutte contre toutes les formes de discrimination à l'égard des travailleurs migrants et au renforcement de la sensibilisation, de l'information et de la formation des travailleurs migrants potentiels, déjà présents à l'étranger ou revenus au pays, sur leurs droits fondamentaux au travail dans les pays de destination.

La Haute-Volta a signé trois accords bilatéraux avec des pays africains qui sont toujours en vigueur: la Convention relative aux conditions d'engagement et d'emploi des travailleurs voltaïques en Côte d'Ivoire (1960); la Convention d'établissement et de circulation des personnes entre la Haute-Volta et le Mali (1969); et la Convention entre la Haute-Volta et la République gabonaise relative à la coopération technique en matière de main-d'œuvre (1973). En 2009, le Burkina Faso signait avec la France un accord relatif à la gestion concertée des flux migratoires et au développement solidaire.

Réglementation de l'emploi

Le Burkina Faso a ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT. Il n'a pas ratifié le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930.

La Loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du Travail interdit toute discrimination dans l'emploi et la profession fondée sur les motifs prévus par la convention n° 111, ainsi que sur les motifs de handicap et de grossesse (Art. 4). Elle interdit le travail forcé ou obligatoire (Art. 5 et 6), ainsi que les pires formes de travail des enfants (Art. 153). Les articles 107 à 133 traitent du droit de négociation collective et les articles 275 à 306 de la liberté d'association. Les travailleurs peuvent librement adhérer au syndicat de leur choix dans le cadre de leur profession. Les membres chargés de la direction et de l'administration d'un syndicat doivent être de nationalité burkinabé ou ressortissants

d'un État avec lequel sont passés des accords de réciprocité en matière de droit syndical; les travailleurs non nationaux peuvent accéder aux fonctions de dirigeants syndicaux après avoir résidé de façon continue pendant cinq ans au moins au Burkina Faso (Art. 281).

Réglementation du recrutement

Le Burkina Faso n'a pas ratifié les conventions n° 88, 181 et 189 de l'OIT.

Le Code du travail régit le placement et l'activité de travail temporaire (Art. 18 à 28). Il définit l'activité de placement comme le fait de servir d'intermédiaire pour trouver un emploi à un travailleur ou un travailleur à un employeur. L'activité de placement peut être publique ou privée. Dans ce dernier cas, elle peut être menée dans un but lucratif. Est également assimilé à une activité de placement privé le fait de mener des activités ayant trait à la recherche d'emploi, telles que la fourniture d'informations, sans pour autant avoir pour objet de rapprocher une offre et une demande spécifiques (Art. 18).

Le Code du travail définit une agence de travail temporaire comme toute personne physique ou morale dont l'activité principale est de mettre des travailleurs à la disposition d'utilisateurs en fonction d'une qualification déterminée (Art. 19). Le recrutement collectif de travailleurs en vue de leur emploi à l'étranger est interdit, sauf autorisation préalable du ministre chargé du travail après avis des ministres chargés de l'emploi, des affaires étrangères et de l'administration territoriale (Art. 22). Les activités de placement ne peuvent être exercées que sur autorisation du ministre chargé du travail et après avis du ministre chargé de l'emploi (Art. 24).

L'ouverture d'une agence privée de placement ou d'une agence de travail temporaire doit remplir les conditions fixées par voie réglementaire par les ministres chargés du travail et de l'emploi, après avis de la commission consultative du travail (Art. 25). Selon le site Internet du Service public de l'Administration du Burkina Faso, la procédure d'obtention de l'autorisation administrative préalable imposée à toute personne physique ou morale souhaitant travailler dans le secteur du placement ou du travail temporaire ne requiert pas de documents spécifiques, mais des frais associés à hauteur de XOF 40 000, dont 10 000 de frais de timbre. Il y

toutefois noté que les textes relatifs aux AEP sont en cours de révision. Il est interdit aux agences privées de placement et de travail temporaire de soumettre les travailleurs à quelque forme de discrimination (Code du travail, Art. 26). En cas de grève ou de lock-out déclenché dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail définie par la présente loi, les opérations de placement définitif relatives aux entreprises concernées par cette cessation de travail sont immédiatement interrompues (Art. 28).

L'Agence nationale de l'emploi (ANPE) a été créée par le décret n° 2004-523/PRES/PM/MTEJ, du 23 novembre 2004, pour remplacer de l'Office national de la promotion de l'emploi, qui avait été créé en 1974. L'ANPE, qui jouit d'une autonomie administrative et financière, est placée sous l'autorité d'un conseil d'administration tripartite, ainsi que sous la tutelle technique du ministère chargé de l'Emploi et la tutelle financière du ministère de l'Économie, des Finances et du Développement. Parmi ses responsabilités figurent l'organisation et le suivi du recrutement collectif de travailleurs burkinabés à l'étranger, et la mise en place d'un mécanisme de suivi des travailleurs étrangers employés dans le pays. Grâce à un soutien de l'OIM financé par l'UE, l'ANPE a également dispensé des formations sur des thématiques spécifiques telles que l'administration des entreprises, le fonctionnement des coopératives et les techniques d'élevage, dont l'objectif était la réinsertion des rapatriés, notamment en provenance de Libye.

Le Décret n° 2011-118/PRES/PM/MAECR de mars 2011 portant attributions, composition, organisation et fonctionnement de la Commission nationale pour les réfugiés précise que l'organe exécutif de la Commission comprend une Direction de l'intégration locale et de la planification chargée de l'évaluation des besoins des réfugiés et demandeurs d'asile en matière d'emploi et de l'intégration sociale; du soutien des réfugiés dans la recherche d'emploi et la facilitation de leur intégration sociale; et de la planification et de l'exécution des activités et projets en faveur des réfugiés (Art. 40).

Services de recrutement, commissions et frais connexes

Le Code du travail stipule que les agences privées de placement et de travail temporaire ne doivent mettre à la charge des demandeurs d'emploi, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en

partie, ni honoraires, ni autres frais (Art. 27). Des dérogations peuvent être accordées pour certaines catégories de travailleurs et pour des services spécifiquement identifiés par le ministre chargé du travail, après avis de la Commission consultative du travail. Dans la pratique, les travailleurs migrants burkinabés se voient souvent facturer des frais, parfois exorbitants, qui peuvent être payés d'avance ou prélevés sur les salaires (généralement la totalité du premier salaire). Le paiement d'avance des commissions de recrutement se traduit souvent par un effort collectif auquel la famille élargie contribue lorsque le travailleur ou la travailleuse n'est pas en mesure de les payer seul(e). Dans certains cas, et en particulier lorsque des enfants sont recrutés, notamment sur la base de pratiques traditionnelles de placement d'enfants, aucune commission n'est facturée, mais il existe un accord tacite selon lequel le recruteur couvrira les dépenses de l'enfant, y compris de scolarité et de formation, en échange du produit de son travail.

En ce qui concerne les travailleurs migrants au Burkina Faso, le visa du contrat de travail des travailleurs non nationaux est subordonné à l'acquiescement de frais d'enregistrement et de timbre, mais peut être soumis au paiement de redevances dont le montant et les modalités sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des finances (Code du travail, Art. 58). L'Arrêté conjoint n° 2004-299/MTEJ/MFB du 22 juin 2004 fixe les frais de visa des contrats des travailleurs étrangers selon quatre tranches en fonction du montant de la rémunération mensuelle brute du travailleur. La tranche la plus basse fixe ces frais de visa à 25 pour cent du salaire mensuel pour les salaires inférieurs à XOF 100 000, et la plus élevée à 35 pour cent du salaire mensuel pour les salaires supérieurs à XOF 1 000 000. Ces frais sont dus à chaque renouvellement de contrat.

Recrutement non réglementé et conditions abusives de migration

La Loi n° 029-2008/AN portant lutte contre la traite des personnes et les pratiques assimilées, de mai 2008, stipule que quiconque se livre au trafic illicite de migrants est passible d'une peine d'emprisonnement de cinq à dix ans. Les mêmes peines s'appliquent en cas de fraude, falsification ou contrefaçon portant sur:

- les visas;
- les documents ou titres de voyage;

- tous autres documents attestant la qualité de résident ou de ressortissant du Burkina Faso ou d'un pays étranger; ou
- des documents accordant le bénéfice du statut de réfugié, d'apatride, de personne déplacée ou victime de trafic d'êtres humains.

La Loi n° 025-2018/AN portant Code pénal aborde la traite des personnes (Art. 511-1 à 511-517) et le trafic illicite de migrants (Art. 511-18 à 511-21). La traite des personnes est punie d'un emprisonnement de cinq à dix ans et d'une amende de un à cinq millions de francs CFA. La peine d'emprisonnement est de onze ans à vingt et un ans et l'amende de deux à dix millions de francs CFA, lorsque l'infraction a été commise avec des circonstances aggravantes. La peine est la réclusion à perpétuité si la victime est décédée, a fait l'objet d'une mutilation ou souffre d'une infirmité permanente, ou encore si la traite a eu pour but le prélèvement d'organe. Le trafic illicite de migrants est puni d'un emprisonnement de cinq à dix ans et d'une amende de cinq à dix millions de francs CFA. La peine d'emprisonnement est de onze ans à vingt et un ans et l'amende de cinq à vingt millions de francs CFA, lorsque l'infraction met en danger ou risque de mettre en danger la vie ou la sécurité des migrants concernés, ou lorsqu'elle fait subir aux migrants un traitement inhumain ou dégradant, y compris leur exploitation. Autrement dit, les peines relatives au trafic illicite de migrants sont plus sévères que pour la traite des personnes, ce qui s'avère problématique si l'on considère que la traite des êtres humains constitue un crime contre une personne, tandis que le trafic illicite de migrants ne caractérise pas en soi une violation des droits de l'homme.

Dans la pratique, la plupart des migrants burkinabés rejoignent leur destination principale – la Côte d'Ivoire – par voie terrestre. Ils peuvent voyager individuellement en disposant des coordonnées des membres de la communauté de destination qu'ils doivent contacter à leur arrivée. Ils peuvent aussi voyager en petits groupes, comme dans l'exemple des filles qui quittent leur village pour éviter les mariages forcés et se déplacent ensemble de ville en ville jusqu'à atteindre leur destination, en faisant des petits boulots en cours de route, notamment dans le petit commerce, la restauration ou le travail domestique. Ils peuvent également faire organiser leur voyage par des recruteurs qui sont souvent informels et travaillent sur la base de la confiance que les gens leur accordent. Une

telle confiance peut être accordée en raison du fait que les recruteurs sont des membres de la famille élargie ou de la communauté, et encore renforcée par les bonnes relations nouées avec les dirigeants de la communauté. Compte tenu de la demande généralisée d'emplois, de l'indisponibilité de ces emplois et de l'absence de contrôle des pratiques de recrutement, le faux recrutement est devenue une pratique répandue. Ces conditions constituent également un terreau fertile pour le recrutement trompeur, coercitif et abusif. Lorsqu'ils voyagent au sein de la CEDEAO, les migrants burkinabés s'engagent dans une migration régulière, mais il peut toujours leur être demandé de payer des frais et commissions supplémentaires en cours de route, comme s'ils migraient de manière irrégulière. Il a en effet été constaté qu'ils devaient parfois payer des douaniers même si cela ne devrait pas être le cas.

À l'avenir, l'une des priorités du gouvernement est de veiller à ce que des ressources suffisantes soient investies dans l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action relatifs à la Stratégie nationale de migration 2016-2025. La question du recrutement équitable devrait être davantage abordée dans ces plans d'action, en s'appuyant sur l'objectif de non-discrimination déjà mis en avant dans ce contexte. Pour lutter contre les multiples formes d'iniquité dans le recrutement, la ratification des instruments pertinents, tels que le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et les conventions n° 88, 181 et 189, devrait également être prioritaire.

3.3.2 Côte d'Ivoire

Vue d'ensemble du marché du travail et de la migration

La Côte d'Ivoire est un pays d'immigration nette. Selon les estimations de l'UNDESA (2019), le pays accueillait en 2019 environ 2,55 millions de migrants (45 pour cent de femmes), dont 54 pour cent venus du Burkina Faso, 20 pour cent du Mali et 7 pour cent de la Guinée. Le Recensement général de la population et de l'habitat de 2014 faisait état de 22,7 millions d'habitants dans le pays, dont 5,5 millions de migrants (24,1 pour cent de la population totale). Il convient de noter que 3,9 millions de personnes n'ont pas été déclarées à l'état civil, dont plus des trois quarts en milieu rural. L'enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel de 2017 a estimé la population active occupée à

7,7 millions de personnes, dont 1 million de personnes nées à l'étranger (dont 30 pour cent de femmes). Il était alors estimé que 51 pour cent des hommes employés nés à l'étranger travaillaient dans l'agriculture, 39 pour cent dans les services et 9 pour cent dans l'industrie. De leur côté, 43,4 pour cent des femmes employées nées à l'étranger travaillaient dans l'agriculture, 48 pour cent dans les services et 8 pour cent dans l'industrie. Selon les estimations de l'UNESCO (2019), 53 pour cent de la population âgée de 15 ans et plus était analphabète en 2018 (60 pour cent des femmes, 46 pour cent des hommes).

L'UNDESA (2019) estimait qu'en 2019, il existait environ 1,11 million de migrants ivoiriens à l'étranger (51 pour cent de femmes), dont 50 pour cent au Burkina Faso, 17 pour cent au Mali, 9 pour cent en France et 7 pour cent au Ghana. Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2019), on dénombrait en 2017 6 500 nouveaux migrants ivoiriens en Italie (14 pour cent de femmes). En 2018, il y a eu 5 295 nouvelles demandes d'asile d'Ivoiriens en France et 1 685 en Italie.

Cadre juridique international et politique nationale en matière de recrutement des travailleurs migrants

La Côte d'Ivoire n'a pas ratifié l'ICMW ni les conventions n° 97 et 143 de l'OIT. Elle est membre de la CEDEAO et de la CEN-SAD. La Côte d'Ivoire n'a pas de politique de migration de main-d'œuvre ni de politique migratoire. Le Plan national de développement 2016-2020 fait référence à l'élaboration d'une politique migratoire comportant un mécanisme de contrôle des flux migratoires, qui n'a néanmoins toujours pas été rédigée.

Réglementation de l'emploi

La Côte d'Ivoire a ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT, ainsi que le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, qui entrera en vigueur en novembre 2020.

Le Code du travail (n° 2015-532 de 2015) définit les travailleurs quels que soient leur sexe, leur race et leur nationalité (Art. 2). Il stipule que toute vacance de poste de travail doit faire l'objet de déclaration auprès de l'organisme public de placement, de publications dans un quotidien national à grand tirage et éventuellement dans tout autre moyen

de communication. Si au terme d'une période d'un mois à compter de la première publication, aucun national n'a satisfait au profil requis, l'employeur est autorisé à recruter tout autre candidat – c'est-à-dire un travailleur migrant (Art. 11.1). Différentes études suggèrent que cette priorité accordée aux travailleurs nationaux a été soutenue par les organisations locales de travailleurs, en partie parce que les employeurs favorisent souvent le recrutement de travailleurs migrants, dont le pouvoir de négociation est généralement inférieur à celui des nationaux. Dans la pratique, cependant, cette priorité n'est souvent pas respectée et contribue à la corruption au sein des processus de recrutement, certains rapports suggérant que des travailleurs migrants venant travailler en Côte d'Ivoire peuvent parfois payer entre XOF 500 000 et 3 000 000 pour obtenir un emploi.

Réglementation du recrutement

La Côte d'Ivoire n'a pas ratifié les conventions n° 88, 181 et 189 de l'OIT. Elle a ratifié la convention n° 96 et accepté les dispositions de la Partie III de cette même convention.

Le service national de l'emploi «Agence emploi jeunes» (AEJ) a été créé en 2015 par le décret n° 2015-228 à la suite de la dissolution de l'Agence d'études et de promotion de l'emploi (AGEPE) et du Fonds national de la jeunesse (FNJ). Au cours de ce processus, la représentation des organisations de travailleurs au sein du conseil d'administration a été supprimée. La tutelle administrative et technique de l'AGEPE était exercée par le ministre chargé de l'Emploi et sa tutelle financière par le ministre chargé de l'Économie et des Finances. L'AEJ relève quant à elle du ministère de la Promotion de la jeunesse et de l'Emploi des jeunes. Tandis que le Comité consultatif de gestion de l'AGEPE comprenait six représentants du gouvernement et un représentant chacun pour les employeurs et les travailleurs, celui de l'AEJ est quant à lui composé de 12 représentants du gouvernement, quatre représentants du secteur privé et des représentants des partenaires du développement – dont la Banque mondiale, le Programme des Nations Unies pour le développement et l'Agence française de développement –, mais aucun représentant des travailleurs. L'AEJ ne prend pas explicitement en compte les questions de migration, même si elle a récemment participé à un événement de

l'OIM consacré à la réinsertion pour y présenter ses services destinés aux migrants de retour.

Les Décrets n° 96-193 et 96-194 de 1996 réglementent respectivement les AEP payantes en matière de placement et de travail temporaire. Le Décret n° 96-193 définit un bureau de placement payant comme toute personne physique ou morale inscrite au registre du commerce (après autorisation du ministre chargé du Travail) qui effectue, en qualité de simple intermédiaire et moyennant rémunération, des opérations de placement de travailleurs auprès des employeurs. Le gouvernement a indiqué à la CEACR qu'il tenait une liste à jour des AEP agréées sur le site Internet de l'AEJ. Aucune liste de ce type n'était néanmoins facilement accessible au moment de la rédaction des présentes, la plus récente ayant été identifiée par nos recherches en ligne étant obsolète. La tendance à la privatisation en matière d'intermédiation du travail s'est traduite en 2017 par un avis à manifestation d'intérêt de l'AEJ (AMI/001/AEJ/17) pour la sélection d'un cabinet privé en vue du recrutement de son propre personnel.

Services de recrutement, commissions et frais connexes

Le Décret n° 96-193 stipule que la rémunération des AEP pour leurs prestations est à la charge de l'employeur (Art. 13).

Concernant les travailleurs migrants en Côte d'Ivoire, l'Arrêté n° 6421 du 15 juin 2004 portant modification de l'arrêté n° 1437 du 19 février 2004 relatif à la réglementation du recrutement et des frais de visa du contrat de travail des personnels non nationaux prévoit que les frais de visa restent à la charge de l'employeur (Art. 6). Les montants des frais d'établissement du visa sont déterminés comme suit:

- pour les travailleurs non africains, l'équivalent d'un mois de salaire pour un contrat à durée déterminée et d'un mois et demi de salaire pour un contrat à durée indéterminée;
- pour les travailleurs africains, l'équivalent d'un demi mois de salaire pour un contrat à durée déterminée et de trois quarts de mois de salaire pour un contrat à durée indéterminée (Art. 7).

Cet arrêté ne s'applique pas à certaines catégories de travailleurs, et notamment:

- ceux rémunérés aux résultats, sauf s'ils sont salariés;

- les salariés mandataires sociaux (Président-directeur général, Directeur général, Directeur général adjoint);
- les ouvriers agricoles; et
- les travailleurs domestiques.

L'employeur en infraction vis-à-vis du présent arrêté sera frappé, en plus du paiement des frais de visa du contrat, d'une amende égale à trois mois de salaire du travailleur concerné par année d'infraction (Art. 10).

Recrutement non réglementé et conditions abusives de migration

Dans la pratique, la migration préalable au recrutement prévaut parmi les travailleurs à la recherche d'un emploi en Côte d'Ivoire. Les rapports suggèrent que seule une minorité de travailleurs placés dans le pays ont été recrutés à l'international en suivant la voie d'un recrutement préalable à leur migration. De tels travailleurs occupent le plus souvent des postes de haut niveau (administrateurs, cadres, etc.) et sont généralement appelés expatriés plutôt que travailleurs migrants. Ils peuvent être recrutés directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'une AEP.

En Côte d'Ivoire, le recrutement pour des emplois dans l'agriculture est souvent effectué par des recruteurs informels. Ces recruteurs peuvent ainsi contacter directement les propriétaires de plantations pour leur proposer les services de travailleurs migrants. Dans de tels cas, le contrat peut être signé avant la migration. Une partie du salaire est en nature, et la partie monétaire n'est souvent versée qu'en fin d'année. Après une saison d'emploi, le travailleur retourne parfois dans son pays d'origine avant de revenir avec des membres de sa famille, l'employeur obtenant ainsi le travail de toute une famille pour le coût de l'emploi d'une seule personne.

Le travail d'enfants migrants a été constaté dans l'agriculture. Les migrants peuvent faire l'objet de harcèlement ou de traitements inéquitables, comme de se voir demander de payer la scolarité de leurs enfants alors que la scolarisation est gratuite, les poussant ainsi à les faire travailler. En outre, le plus souvent dans le cadre d'un recrutement informel, un travailleur qui obtient un emploi par l'intermédiaire d'un membre de sa famille peut lui en être redevable. Dans d'autres cas, c'est le recruteur informel qui perçoit le salaire

du travailleur avant de ne lui en reverser qu'une petite partie, parfois aussi peu qu'un sac de riz de 15 kilos par an accompagné d'un paiement unique de XOF 100 000 (environ EUR 150). Les travailleurs migrants interrogés ont regretté le faible rôle joué par les coopératives dans l'amélioration de leurs droits relatifs au travail.

Les stéréotypes sur les nationalités sont répandus et contribuent à la ségrégation professionnelle par nationalité, comme par exemple les vendeurs de rue du Niger ou encore les agents de sécurité, les travailleurs agricoles et les travailleuses domestiques du Burkina Faso. Les questions de nationalité et d'identité sont chargées de tensions politiques, et si les acteurs nationaux et migrants interrogés y font allusion, ils évitent néanmoins de les aborder explicitement. Ces questions sont indissociables de l'histoire de la sous-région, dont les récits divergent, allant d'une vision répandue de la Côte d'Ivoire comme d'un El Dorado déclinant ne pouvant plus accueillir d'étrangers à une vision plus critique de l'immigration comme prolongement des pratiques coloniales. Une distinction sociale est habituellement opérée entre les populations autochtones (les premières installées dans un lieu donné), les populations allochtones (nouvelles venues mais depuis l'intérieur du pays), et les populations allogènes (nouveaux arrivants d'autres pays).

Diverses formes d'iniquité de recrutement aboutissant à l'exploitation au travail sont répandues. Le faux recrutement implique souvent des escrocs qui se font passer pour des recruteurs et demandent un paiement aux travailleurs. Certaines escroqueries plus élaborées impliquent d'attendre un certain temps, puis de rappeler le travailleur pour un entretien d'embauche supposé ne pouvant être organisé que si le travailleur paie d'avance un montant donné. Les annonces de recrutement sont désorganisées, et on peut voir dans les rues et les espaces publics des affiches annonçant des recrutements sans aucune vérification préalable d'authenticité. Les travailleurs se voient souvent facturer des commissions de recrutement, qui peuvent dans certains cas s'élever à l'intégralité de leur premier mois de salaire. Les travailleurs sont souvent victimes de discrimination lors du processus de recrutement, cette discrimination étant généralement considérée comme un moyen de répondre aux besoins de l'employeur, notamment en ce qui concerne la nationalité, l'âge, l'apparence physique ou des caractéristiques personnelles

telles que la docilité. Les travailleurs domestiques, dont beaucoup sont des femmes et des jeunes filles, constituent un groupe important et particulièrement vulnérable à cette discrimination, qui est souvent aggravée par d'autres abus, comme le fait de devoir dormir par terre sous les escaliers de la maison, sur un balcon, même en cas de pluie, voire dans la chambre d'un homme adulte à même de les agresser sexuellement.

Les changements en œuvre dans le recrutement posent de nouveaux défis. Les secteurs public et privé sous-traitent de plus en plus le placement et l'emploi à des AEP. Les agences de travail temporaire sont particulièrement nombreuses dans les secteurs de la sécurité et du nettoyage, avec diverses professions souvent séparées en fonction de la nationalité. Les personnes interrogées ont indiqué que les agences de travail temporaire facturaient des commissions importantes aux employeurs, tandis que les salaires reversés aux travailleurs ne représentent qu'une fraction limitée de ce que les entreprises utilisatrices se voient facturer (comme dans le cas des agents de sécurité). Les agences de travail temporaire peuvent également mettre des travailleurs à la disposition d'une entreprise utilisatrice pendant de nombreuses années, selon une pratique qui profite aussi bien à l'agence d'«intérim» qu'à l'entreprise utilisatrice, qui ne se considère pas comme l'employeur de ces travailleurs de longue durée. Ceux-ci se retrouvent ainsi pris en défaut entre les deux au moment d'exercer leurs droits, même s'ils ont pour eux la législation nationale.

Les inspecteurs du travail manquent de ressources, voire de moyens de transport et autres ressources de base. Certains travailleurs migrants interrogés ont exprimé des soupçons quant au fait que les inspecteurs du travail de leur localité pouvaient être à la solde de leur employeur, et préfèrent pour cela recourir aux inspecteurs du travail d'Abidjan, augmentant ainsi leur charge de travail.

La loi n° 2016-1111 de décembre 2016 relative à la lutte contre la traite des personnes prévoit une peine de cinq à dix ans d'emprisonnement pour la traite des personnes (Art. 4). La peine est de dix à vingt ans d'emprisonnement et d'une amende de dix à cinquante millions de francs CFA si l'infraction est commise à l'égard d'un mineur de moins de 18 ans (Art. 6). Des sanctions supplémentaires sont prévues par cette loi lorsqu'existent des circonstances aggravantes.

À l'avenir, la priorité pour le gouvernement consiste à mettre en place une politique nationale de migration, comme il s'y est engagé dans le Plan national de développement 2016-2020. Une telle politique devrait viser explicitement l'objectif de parvenir à un recrutement équitable des travailleurs migrants. Le gouvernement devrait également s'attacher à ratifier et à appliquer les instruments pertinents tels que les conventions n° 88, 181 et 189 de l'OIT. Par ailleurs, le service public de l'emploi devrait rétablir la représentation des travailleurs au sein de son conseil d'administration, conformément au tripartisme, et se voir confier un rôle accru dans la résolution des problèmes de recrutement au bénéfice de l'ensemble des travailleurs.

3.3.3 Nigéria

Vue d'ensemble du marché du travail et de la migration

Le Nigéria est un pays d'émigration nette. Selon les estimations de l'UNDESA (2019), le Nigéria accueillait en 2019 environ 1,26 million de migrants (45 pour cent de femmes), dont 29 pour cent venus du Bénin, 19 pour cent du Ghana, 13 pour cent du Mali, 12 pour cent du Togo et 9 pour cent du Niger. Parallèlement, on comptait environ 1,44 million de migrants nigériens à l'étranger (47 pour cent de femmes), dont 22 pour cent aux États-Unis, 14 pour cent au Royaume-Uni, 10 pour cent au Cameroun, 9 pour cent au Niger, 6 pour cent au Bénin et 6 pour cent en Italie. Selon les estimations de l'UNESCO (2019), 38 pour cent de la population âgée de 15 ans et plus était analphabète en 2018 (47 pour cent des femmes et 29 pour cent des hommes).

Selon l'OCDE (2019), il y avait en 2018 au Royaume-Uni 225 000 migrants nés au Nigéria (52 pour cent de femmes) et 106 100 en Italie (41 pour cent de femmes). En 2017, on dénombrait 23 300 nouveaux migrants nigériens en Italie (27 pour cent de femmes), 10 000 nouveaux migrants nigériens au Royaume-Uni et 5 500 nouveaux migrants permanents nigériens au Canada (47 pour cent de femmes). De 2014 à 2018, le Nigéria a figuré chaque année parmi les dix premiers pays d'origine des demandeurs d'asile dans les pays de l'OCDE. En 2018, dans l'OCDE, le nombre de nouvelles demandes d'asile de ressortissants nigériens était de 36 850, dont 10 170 en Allemagne, 9 599 au Canada, 5 510 en Italie, 3 464 aux États-Unis et 2 985 en France.

Cadre juridique international et politique nationale en matière de recrutement des travailleurs migrants

Le Nigéria a ratifié l'ICMW et la convention n° 97 de l'OIT, à l'exclusion des dispositions des Annexes I à III. Il n'a pas ratifié la convention n° 143. Le Nigéria est membre de la CEDEAO et de la CEN-SAD. Le Nigéria dispose d'un certain nombre de politiques récentes traitant explicitement du recrutement, dont la Politique nationale de migration de main-d'œuvre, la Politique nationale de migration et la Politique nationale de l'emploi.

La Politique nationale de migration de main-d'œuvre de 2014 compte parmi ses objectifs la promotion et la protection des droits des travailleurs migrants nigériens dans le cadre de leur recrutement pour un emploi à l'étranger, et ce grâce au contrôle et au suivi des activités de recrutement. Elle fait référence à l'application de la convention n° 181 et de la recommandation n° 188 y afférente pour prévenir la traite et autres conséquences du travail forcé en empêchant les intermédiaires, les agences et les employeurs sans scrupules d'attirer les migrants vers des emplois visant à les exploiter, en particulier dans le cadre du travail domestique. Elle appelle également à une surveillance constante des AEP impliquées dans le recrutement de Nigériens pour des emplois à l'étranger. Il s'agit ainsi d'éradiquer les commissions excessives, les fausses offres d'emploi, la propagande trompeuse relative à l'émigration, l'octroi de crédits à taux abusifs pour les voyages, les services de courtage d'emploi et l'utilisation de faux documents. Elle fait également référence à l'obligation des AEP à respecter des normes de conduite strictes, ainsi qu'à la mise en place et en application de dispositions pénales visant à sanctionner les infractions. Elle engage enfin le gouvernement à superviser et à contrôler étroitement les activités de recrutement des promoteurs ou agences d'emploi à l'étranger afin de réduire les malversations et les abus commis à l'encontre de celles et ceux qui recherchent un emploi hors du Nigéria. Outre l'annulation des permis d'exploitation, il est également question d'engager des poursuites pénales contre les auteurs des infractions les plus graves.

La Politique nationale de migration de 2015 aborde également les questions de migration de main-d'œuvre, l'un de ses objectifs consistant à renforcer

les mécanismes de régulation des activités des AEP afin de prévenir l'exploitation des travailleurs migrants nigériens potentiels. Conformément à la Politique nationale de migration de main-d'œuvre, les AEP doivent s'enregistrer auprès du ministère fédéral du Travail et de l'Emploi en vue de la régulation et du contrôle de leurs activités, ainsi que de la prévention des fausses offres d'emploi, de la traite des personnes, du trafic illicite de migrants et autres activités frauduleuses. La Politique nationale de migration appelle quant à elle à prêter une attention particulière au recrutement et à l'affectation des catégories de travailleurs les plus vulnérables, et notamment des travailleuses domestiques. Elle précise que pour les Nigériens voyageant à l'étranger, le recruteur doit informer le futur travailleur migrant sur son contrat de travail en présence d'un agent du travail agréé, et ce en amont du voyage. Elle reconnaît l'importance de la formation et des orientations préalables au départ à destination des travailleurs migrants. La plupart des travailleurs migrants nigériens voyageant dans le cadre d'arrangements privés, cette politique affirme par ailleurs que si l'on veut s'assurer que les AEP n'exploitent pas l'ignorance et la vulnérabilité de migrants potentiels, notamment en leur facturant des commissions de recrutement exorbitantes, la protection contre les escroqueries et les agences fictives doit commencer à la maison.

La Politique nationale de l'emploi de 2017 vise de son côté à promouvoir l'objectif du plein emploi en tant que priorité économique et sociale nationale. Il s'agit en outre de permettre à l'ensemble des hommes et femmes disponibles et désireux de travailler d'accéder à des moyens de subsistance sûrs et durables grâce à une activité professionnelle pleinement productive et librement choisie. Cette politique vise à garantir la non-discrimination et l'égalité de traitement de tous les travailleurs, migrants ou nationaux, à l'étranger comme à l'intérieur des frontières. Elle appelle le gouvernement à garantir de la part de l'ensemble des employeurs des processus de recrutement non seulement ordonnés, équitables et efficaces, mais également exempts de manipulation, de discrimination et autres pratiques abusives. Elle vise notamment à éliminer la discrimination manifeste ou déguisée à l'encontre des travailleuses dans le cadre du recrutement et à décourager les mauvais traitements infligés aux travailleurs migrants, notamment en matière de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et d'intolérance. Elle prévoit que les

offres d'emploi ne doivent stipuler aucune exigence liée au sexe, à l'âge, à l'origine ethnique, à la religion ou autres attributs personnels, sauf lorsque ceux-ci constituent des exigences inhérentes à l'emploi proposé. Elle prévoit également de veiller à ce que les travailleurs recrutés par les AEP ne soient pas privés de leur droit à la liberté d'association et à la négociation collective. Cette politique précise par ailleurs que tous les coûts associés au recrutement doivent être assumés par l'employeur et qu'ils ne doivent jamais être répercutés, directement ou indirectement, en tout ou en partie, sur les demandeurs d'emploi. Elle vise enfin à réglementer et à encadrer les différents niveaux de recrutement, y compris les activités des fournisseurs de main-d'œuvre et des AEP. Les AEP doivent informer les travailleurs migrants sortants, dans la mesure du possible dans leur propre langue ou dans une langue qu'ils comprennent, de la nature du poste proposé et des conditions d'emploi applicables.

Le Département de migration de main-d'œuvre du ministère fédéral du Travail et de l'Emploi est chargé de gérer les déplacements des personnes qualifiées et non qualifiées à l'intérieur et à l'extérieur du Nigéria. Il a également pour mission de renforcer les capacités des agents diplomatiques, des agents d'immigration, de la police et autres agents chargés d'appliquer la loi afin d'améliorer le traitement et la gestion de la circulation des personnes à travers les frontières nigérianes, ainsi que des problèmes de migration irrégulière.

Réglementation de l'emploi

Le Nigéria a ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT. Il n'a pas ratifié le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930.

Le Code du travail (Chapitre 198) de 1990 réglemente l'emploi des jeunes (Art. 59 à 64). Il interdit le travail forcé (Art. 73), mais n'aborde pas la question des discriminations. La Loi n° 26 relative aux droits de l'enfant de 2003 interdit de soumettre les enfants au travail forcé ou à l'exploitation, y compris en tant qu'«aide domestique» en dehors de leur foyer ou de leur environnement familial. Toute personne commettant une infraction à cet égard est passible d'une amende n'excédant pas NGN 50 000 ou d'une peine d'emprisonnement de cinq ans, ou les deux. Si l'infraction est commise par une personne morale, leurs administrateurs sont réputés avoir commis l'infraction conjointement

et solidairement, et peuvent être passibles d'une amende de NGN 250 000 (Art. 28). Cette loi interdit les pires formes de travail des enfants, les contrevenants s'exposant à une peine d'emprisonnement de dix ans (Art. 30).

La Loi sur l'immigration de 2015 stipule qu'un étranger ne peut pas accepter d'emploi (hors des instances fédérales, d'État ou locales) sans le consentement écrit du Contrôleur général de l'immigration. Toute personne désireuse d'entrer au Nigéria pour y occuper un emploi doit obtenir ce consentement, et le non-respect de cette obligation expose la personne concernée, en sa qualité d'immigré illégal, à une amende de NGN 1 000 000 ou à son expulsion, ou aux deux (Art. 36). Toute personne désireuse d'employer un étranger doit présenter une demande et recevoir l'autorisation du Contrôleur général de l'immigration, y compris en ce qui concerne le retour du travailleur et des personnes à sa charge (Art. 38).

Réglementation du recrutement

Le Nigéria a ratifié la convention n° 88 de l'OIT. Il n'a pas ratifié les conventions n° 181 et 189.

La Politique nationale de l'emploi de 2017 vise à fournir des informations fonctionnelles, opportunes et actualisées sur les offres d'emploi, les changements sectoriels, les déséquilibres géographiques et autres tendances du travail et des revenus, notamment par l'entremise de la Bourse nationale en ligne du travail (NELEX), en transformant les bourses du travail existantes en centres d'emploi disposant de l'énergie solaire, et via la création d'un Conseil des partenaires sociaux et autres parties prenantes pour l'administration et la coordination de NELEX. Elle vise également à établir un minimum de deux Centres d'emploi communautaires dans chacune des 744 zones administratives locales. Selon la Politique nationale de migration de main-d'œuvre de 2014, la plateforme NELEX est en mesure de collecter des informations sur les demandeurs d'emploi et les employeurs originaires de n'importe quel endroit du monde. Les centres NELEX devraient fournir des informations sur les moyens réguliers d'obtenir des visas à des fins d'emploi et sur les AEP dûment enregistrées et agréées.

Dans la pratique, les plateformes du service public de l'emploi nigérien semblent actuellement fragmentées et gagneraient à être consolidées. Il s'agit notamment de la Direction nationale de l'emploi (NDE), créée par la Loi n° 24 de 1989 portant création de la Direction nationale de l'emploi. L'un des objectifs de la NDE est de créer et d'entretenir une base de données sur l'emploi et les offres d'emploi dans le pays, en vue d'agir comme un centre d'information permettant, en collaboration avec d'autres agences gouvernementales, de mettre les demandeurs d'emploi en lien avec les offres pertinentes (Art. 2(c)). À l'heure actuelle, la NDE semble néanmoins plus axée sur les projets de création d'emplois. Le site Internet de la plateforme NELEX, qui a été mis à niveau grâce à un financement de l'Union européenne, héberge le portail du Centre de ressources pour les migrants (CRM) et met en ligne les formulaires destinés à l'obtention des autorisations de recrutement international et local, des listes d'AEP agréées et des rapports trimestriels. Il fournit également des liens avec les adresses des différentes antennes du ministère fédéral du Travail et de l'Emploi à travers le pays. Le portail du CRM comprend des descriptions de base des services fournis dans les locaux du CRM, mais ne donne pas de conseils en ligne, ce qui suggère un modèle au sein duquel les informations ne sont partagées que dans le cadre d'un accueil en face-à-face.

La Partie II du Code du travail (Chapitre 198) de 1990 régit le recrutement, et notamment:

- les recruteurs et le recrutement en général (Art. 23 à 32);
- le recrutement pour l'emploi au Nigéria (Art. 33 à 35);
- le recrutement pour l'emploi à l'étranger (Art. 36 à 44);
- les dispositions de sa mise en application (articles 45 à 47); et sa portée (Art. 48).

Le Code du travail interdit le recrutement de quelconque citoyen pour occuper un emploi au Nigéria ou ailleurs en l'absence de permis d'employeur ou de recruteur. Le ministre du Travail et de l'Emploi peut, sous certaines conditions¹⁴, dispenser d'un tel permis et délivrer un certificat permettant de recruter des citoyens pour occuper

¹⁴ Ces conditions incluent les salariés formellement mandatés par écrit par leur propre employeur pour recruter en son nom sans recevoir à ce titre une quelconque rémunération ou avantage, ni proposer d'avances sur salaire aux travailleurs recrutés (Art. 23(2)).

un emploi au Nigéria (Art. 23). Ce code définit les fournisseurs de main-d'œuvre comme des personnes s'engageant à fournir à une tierce partie les services de travailleurs dont elles demeurent les employeurs (Art. 48).

Le Code du travail définit une agence d'emploi payante comme:

- a) une agence dirigée par toute personne agissant en tant qu'intermédiaire dans le but de procurer un emploi à un travailleur ou de fournir un travailleur à un employeur, et d'obtenir à ce titre, directement ou indirectement, un avantage pécuniaire ou autre avantage matériel de la part de l'employeur ou du travailleur; ou
- b) une agence chargée de services de placement par quelque entreprise, institution, agence ou autre organisation qui, bien que l'agence n'ait pas pour objectif premier d'obtenir un avantage pécuniaire ou autre avantage matériel, prélève auprès de l'employeur ou du travailleur, au titre de ses services, un droit d'entrée, une cotisation périodique ou autre commission, à l'exclusion de toute entreprise de publication de journaux (ou autres publications) dont l'unique ou le principal objectif n'est pas de servir d'intermédiaires entre les employeurs et les travailleurs (Art. 71(3)).

La création et le fonctionnement d'une agence d'emploi payante nécessitent un agrément écrit du ministre du Travail et de l'Emploi (Art. 71(1)).

En vertu du Code du travail, le Conseil national des ministres peut, par arrêté, interdire le recrutement ou l'engagement de citoyens en vue d'occuper un emploi dans tout territoire étranger spécifié par ledit arrêté (Art. 36). Un citoyen ne peut pas quitter le pays au titre d'un contrat étranger avant d'avoir passé une visite médicale s'assurant de son aptitude au travail et d'avoir été conduit devant un agent agréé du travail pour certifier ledit recrutement et vérifier, entre autres, que le citoyen concerné n'a pas été soumis à des pressions illégales ou recruté sur fausse déclaration ou par erreur, et n'abandonne pas de personnes à sa charge (Art. 39). Les personnes se livrant à quelque forme de tromperie dans le cadre d'un recrutement sont passibles d'une amende n'excédant pas NGN 1 000 ou d'une peine d'emprisonnement n'excédant pas un an, ou des deux (Art. 72).

Services de recrutement, commissions et frais connexes

Le Code du travail stipule que le ministre du Travail et de l'Emploi peut réglementer la supervision et le contrôle des AEP payantes et fixer le barème des commissions que les AEP peuvent facturer (Art. 71(2)). Le Code du travail autorise la facturation de commissions à l'employeur comme au travailleur (Art. 71(3)), ce qui constitue un problème que la Politique nationale de l'emploi (2017) entend rectifier.

Le Code du travail précise qu'aucun citoyen recruté pour un emploi au Nigéria ne peut être employé tant qu'il n'aura pas été déclaré médicalement apte au travail et qu'un agent agréé du travail n'aura pas délivré un certificat attestant, entre autres, que le travailleur recruté comprend et accepte les conditions d'emploi et n'a pas été soumis à des pressions illégales ou recruté sur fausse déclaration ou par erreur (Art. 33).

En ce qui concerne le recrutement pour un emploi à l'étranger, dans un délai de 30 jours suivant l'expiration d'un contrat à l'étranger, l'employeur ou son mandataire doit offrir au travailleur concerné un billet de retour – pour lui et, le cas échéant, sa famille – jusqu'au lieu de recrutement, ainsi qu'un hébergement et les frais de bouche appropriés durant le voyage (Art. 38(2)).

Le gouvernement a accordé la priorité aux Centres de ressources pour migrants pour fournir les informations et les orientations nécessaires sur la migration et le recrutement équitable. Dans la pratique, les travailleurs ont souvent des difficultés à accéder physiquement à ces centres depuis leur lieu de résidence, et les centres eux-mêmes manquent souvent de ressources. Une mise à niveau physique des centres, ainsi qu'une mise à niveau technique en matière de documentation et de présence en ligne, sont en cours avec le soutien de partenaires du développement.

L'Association des fournisseurs en ressources humaines du Nigéria (HuCaPAN), qui est l'organisation faîtière des recruteurs enregistrés/agrérés au Nigéria, dispose d'un code de conduite élaboré avec le soutien du ministère fédéral du Travail et de l'Emploi, de l'Association consultative des employeurs du Nigéria (NECA) et de l'OIT. Le Principe n° 4 de ce code stipule que les AEP ne doivent pas facturer directement ou indirectement, en totalité ou en partie, quelconques commissions ou frais

aux employés et travailleurs potentiels pour des services directement liés à une affectation temporaire ou à un placement permanent.

Dans la pratique, on a constaté une stigmatisation fréquente des migrants de retour, perçus comme ayant échoué dans leur expérience migratoire, souvent en raison de comparaisons avec des normes et autres attentes irréalistes. Les femmes qui ont été victimes d'agression ou d'exploitation sexuelle, y compris celles qui sont tombées enceintes ou ont eu un enfant, sont souvent tenues responsables de leur situation. Des programmes de retour et de réinsertion ont été élaborés avec le soutien de diverses organisations, et la nécessité d'une meilleure coordination et cohérence des politiques y afférentes a été exprimée par différents acteurs. L'expérience a montré que les retours qualifiés de «volontaires» avaient dans bien des cas été décidés sous la contrainte, avec souvent comme seule alternative la détention et l'éventuelle expulsion. Divers rapports suggèrent que même après avoir suivi un programme de retour et de réinsertion, nombreux étaient celles et ceux qui avaient l'intention de migrer à nouveau. L'OIM a introduit des innovations dans sa prestation de services à cet égard, notamment en se concentrant sur le soutien non financier, ainsi qu'en apportant une assistance à des groupes plutôt qu'à des individus, selon l'idée que les membres de ces groupes dissuaderaient ensuite leurs pairs de migrer à nouveau. Des inquiétudes ont été exprimées quant à la pérennité des entreprises créées et au fait que leurs activités relevaient principalement de l'économie informelle. L'Agence allemande de coopération internationale (GIZ) a tenté de contribuer à l'emploi salarié en aidant les rapatriés volontaires ou forcés à obtenir des stages rémunérés, et ce dans l'espoir qu'ils se voient ensuite proposer un emploi par les employeurs. Le Centre international de politique migratoire et de développement a mis au point un projet pilote sur la migration inverse pour aider au retour des migrants présents en Autriche par le biais d'un partenariat public-privé.

Recrutement non réglementé et conditions abusives de migration

Le Nigéria dispose de plusieurs institutions en fonctionnement pour traiter les problèmes liés à la traite des êtres humains. La Loi sur l'immigration de 2015 porte création de la Direction de la migration et des Divisions de la migration régulière et

irrégulière au sein du Service de l'immigration du Nigéria. Cette loi interdit le trafic illicite de migrants (Art. 64). En 2005, une loi concernant l'application et l'administration de l'interdiction de la traite des personnes créait l'Agence nationale pour l'interdiction de la traite des personnes et autres questions connexes (NAPTIP).

En juillet 2019, le passeport nigérian permettait d'accéder sans visa à 45 pays, dont 14 membres de la CEDEAO, classant le pays 98^e sur 109 au Classement Henley des passeports (*Henley Passport Index*). À titre de comparaison, un passeport ghanéen permettait alors un accès sans visa à 64 pays. Des études ont en outre suggéré qu'à situation égale, les personnes disposant d'un passeport nigérian étaient moins susceptibles d'obtenir un visa que celles ayant un passeport ghanéen. Certains ressortissants nigériens auraient d'ailleurs eu recours à l'achat d'actes de naissance ghanéens pour obtenir ainsi un passeport du Ghana et augmenter leurs chances de faire aboutir leur demande de visa.

Le rapport officiel «Statistiques de l'immigration 2018» proposait une vue d'ensemble des affaires concernant la migration, où on apprendait que:

- ▶ 209 migrants en situation irrégulière avaient été interpellés;
- ▶ 34 passeurs de migrants présumés avaient été arrêtés;
- ▶ 453 victimes de traite des êtres humains et de travail des enfants avaient été secourues;
- ▶ 78 trafiquants d'êtres humains avaient été arrêtés;
- ▶ 127 victimes de traite des êtres humains et de travail des enfants avaient été orientées vers la NAPTIP;
- ▶ 28 trafiquants d'êtres humains et de travail des enfants avaient été présentés à la NAPTIP; et
- ▶ 423 victimes de traite des personnes et de trafic illicite de migrants avaient pu retrouver leur famille.

Selon la NAPTIP, l'agence avait été saisie en 2018 d'un total de 1 076 affaires, mené des enquêtes exhaustives sur 206 cas et interpellé 823 suspects (45 pour cent de femmes). Plus d'un cinquième des cas traités – et environ un quart de ceux ayant fait l'objet d'une enquête approfondie – concernaient des voyages à l'étranger visant à promouvoir la prostitution. En 2018, 1 173 victimes ont été secourues (84 pour cent de femmes), dont environ un tiers avaient fait l'objet d'un trafic à des fins

d'exploitation sexuelle, de prostitution à l'étranger ou de voyages à l'étranger visant à promouvoir la prostitution.

Le Congrès nigérian du Travail (*Nigeria Labour Congress-NLC*) a organisé avec d'autres partenaires une plate-forme syndicale nationale relative à la migration de main-d'œuvre au Nigéria. Cette plate-forme dispose d'un groupe WhatsApp et organise des réunions trimestrielles. Parmi les activités du NLC et du Réseau syndical national sur la migration, un rassemblement a été organisé en juin 2019 pour protester contre la violation des droits des travailleurs migrants africains dans les pays du Conseil de coopération du Golfe. Dans sa lettre à l'ambassadeur des Émirats arabes unis, le NLC a appelé à la protection des droits des travailleurs migrants, à une véritable réforme du système dit de *kafala*, à l'abrogation des visas de sortie, à des salaires et à des conditions de travail décentes, y compris pour les migrants, et en particulier pour les travailleuses et travailleurs domestiques, et enfin à l'accès à la justice et aux droits du travail, y compris la liberté d'association.

La création du Groupe de travail de l'État d'Edo contre la traite des êtres humains (ETAHT) en août 2017 s'est révélée une avancée importante. Selon son rapport d'activité de juillet 2019, une enquête menée par le groupe de travail auprès de plus de 4000 migrants de retour de Libye a révélé que plus des trois quarts d'entre eux avaient opté pour une migration préalable au recrutement, dont la plupart en empruntant des voies irrégulières. Les femmes représentaient environ un tiers de ces migrants de retour. Plus d'un tiers des hommes rapatriés étaient âgés de 18 à 25 ans, contre environ les deux tiers des femmes. Au total, 97 pour cent de ces rapatriés avaient entre 18 et 40 ans. Neuf migrants de retour sur dix disposaient d'une compétence économiquement viable avant de migrer. Environ les deux tiers avaient terminé leurs études secondaires, tandis qu'un quart avaient terminé leurs études primaires. Plus des trois quarts avaient eu l'idée de voyager sous l'influence d'amis. Les considérations économiques, le chômage et la pression familiale constituaient les principales raisons de migrer des trois quarts des hommes et des femmes. La route menant à la Libye prend généralement de 20 à 40 jours et coûte environ USD 700. Chacun de ces migrants de retour a pu être le témoin de nombreux décès, principalement causés par la faim, la déshydratation, la maladie, l'accouchement, des coups, des blessures par balle

et la noyade. Environ la moitié de ces rapatriés de Libye avaient l'intention de migrer vers l'Italie et environ un quart vers l'Allemagne.

L'ETAHT mène à cet égard des activités de plaidoyer et de sensibilisation, notamment en rendant visite à des chefs traditionnels et à des dirigeants communautaires; en arpentant les principaux marchés et les églises; en organisant des réunions locales et des actions de sensibilisation en porte-à-porte; et en diffusant des spots télévisés et radiodiffusés pour décourager la migration irrégulière. Il a également fourni aux migrants de retour, et en particulier aux personnes gravement traumatisées, des formations, des allocations d'une durée de trois mois, des conseils et un suivi, sans oublier l'organisation de différents événements y afférents. D'août 2017 à juillet 2019, 60 cas de traite des êtres humains ont été identifiés et 11 ont fait l'objet d'une enquête exhaustive et d'une procédure judiciaire, les suspects ayant tous été placés en détention provisoire.

À l'avenir, la voie à suivre pour le Nigéria consistera à traduire ses politiques sur le papier – dont la Politique nationale de migration de main-d'œuvre, la Politique nationale de migration et la Politique nationale de l'emploi – en politiques concrètes. Il existe également d'autres priorités, telles que la pérennisation des ressources de mise en œuvre des politiques; la conservation par le ministère fédéral du Travail et de l'Emploi de la mémoire institutionnelle et des capacités développées; et la consolidation du service public de l'emploi. La ratification des instruments pertinents, tels que les conventions n° 143, 181 et 189, et le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, renforcerait la base normative de mise en œuvre de ces différentes politiques.

3.3.4 Ghana

Vue d'ensemble du marché du travail et de la migration

Le Ghana est un pays d'émigration nette. Selon les estimations de l'UNDESA (2019), le Ghana accueillait en 2019 environ 467 000 migrants (47 pour cent de femmes), dont 22 pour cent venus du Togo, 17 pour cent du Nigéria, 16 pour cent de la Côte d'Ivoire, 14 pour cent du Burkina Faso et 7 pour cent du Libéria. Parallèlement, on comptait environ 971 000 migrants ghanéens à l'étranger (47 pour cent de femmes), dont 24 pour cent au

Nigéria, 18 pour cent aux États-Unis, 15 pour cent au Royaume-Uni, 11 pour cent en Côte d'Ivoire, 5 pour cent en Italie et 5 pour cent au Togo. Selon les estimations de l'UNESCO (2019), 21 pour cent de la population âgée de 15 ans et plus était analphabète en 2018 (26 pour cent des femmes et 17 pour cent des hommes).

Cadre juridique international et politique nationale en matière de recrutement des travailleurs migrants

Le Ghana a ratifié l'ICMW. Il n'a pas ratifié les conventions n° 97 et 143 de l'OIT. Le Ghana est membre de la CEDEAO et de la CEN-SAD.

La Politique nationale de l'emploi (2014) a pour objectif général d'adopter une approche intersectorielle et intégrée visant le plein emploi décent, productif et librement choisi de l'ensemble des Ghanéens capables et désireux de travailler, améliorant ainsi les conditions de vie dans un cadre d'équité, de sécurité et de dignité. Cette politique exprime des préoccupations concernant l'impact de l'émigration hautement qualifiée sur la disponibilité de la main-d'œuvre dans des secteurs essentiels tels que la santé et l'éducation. Elle fait référence à la nécessité de services d'orientation, que ce soit pour les migrants sortants avant leur arrivée dans les pays de destination ou pour faciliter leur réinsertion dans l'économie nationale à leur retour. Elle promeut également une protection efficace des droits des travailleurs migrants. Cette politique considère par ailleurs comme une obligation du gouvernement la mise en place d'une structure de coordination des activités liées à la migration de main-d'œuvre, ce qui inclut la réglementation des AEP, l'harmonisation des sources de données pour mieux étayer les politiques à mener et la lutte contre les transferts de fonds informels.

La Politique nationale de migration de main-d'œuvre (2020) estime que la violation, par les employeurs et les AEP, des droits des immigrés au Ghana et des droits des émigrés ghanéens à l'étranger constituent des problèmes majeurs devant être résolus. Elle répertorie les risques associés à la migration irrégulière, au trafic illégal de migrants vers l'Europe à travers le désert du Sahara, et à la traite des êtres humains vers l'Europe et les États du Golfe. Elle lie les pratiques de recrutement inéquitable à la facturation de commissions de recrutement exorbitantes aux migrants, à la servitude pour dettes, à la confiscation

des pièces d'identité et aux contrats précaires. Cette politique appelle ainsi à ratifier la convention n° 181 et à mettre en œuvre les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable.

Elle appelle également à réglementer les AEP grâce à:

- ▶ des procédures efficaces d'octroi des permis d'exploitation;
- ▶ des codes de conduite;
- ▶ la publication de la liste des AEP agréées;
- ▶ leur contrôle et des dispositions pénales afférentes aux infractions commises par les AEP, dont l'annulation des permis de recrutement et de placement le cas échéant; et
- ▶ l'obligation de constituer des garanties bancaires visant à offrir des compensations monétaires aux travailleurs migrants internes et internationaux en cas de manquement d'une AEP à remplir ses obligations.

Cette politique affirme en outre la nécessité d'établir et de mettre en œuvre des sanctions plus sévères à l'encontre des AEP et des fonctionnaires de l'État qui violeraient les règles régissant le recrutement équitable et éthique. Elle vise à responsabiliser et à renforcer les missions diplomatiques du Ghana afin de fournir des informations aux travailleurs migrants ghanéens et de procéder à des évaluations détaillées des agents de recrutement et des employeurs basés à l'étranger qui embauchent des ressortissants ghanéens. Les actions concrètes proposées concernant les missions diplomatiques comprennent l'affectation d'attachés du travail qualifiés, la formation du personnel et l'octroi d'un budget suffisant pour assurer de telles fonctions. La politique vise finalement à renforcer les capacités des Centres publics d'emploi et à les mandater pour fournir aux émigrants potentiels, aux migrants de retour et aux immigrés des informations et des orientations personnalisées concernant: les voies de migration légale, les processus de recrutement, les questions à résoudre avant le départ, les défis de la migration, les exigences de la réinsertion (pour les migrants de retour), les responsabilités des AEP, la traite des êtres humains et la xénophobie, entre autres. Outre le développement de l'infrastructure physique de ces centres, l'objectif est également d'élaborer des contenus pertinents et actualisés, notamment grâce à l'utilisation des technologies numériques. Ces centres offrent par ailleurs des services de soutien à l'entrepreneuriat.

Réglementation de l'emploi

Le Ghana a ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT. Il n'a pas ratifié le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930.

Le Code du travail de 2003 (Loi n° 651) interdit la discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur de peau, l'origine ethnique, la religion, les croyances, le statut social ou économique, le handicap ou les opinions politiques (Art. 14). Il interdit également le travail forcé (Art. 116).

La Politique nationale de migration de main-d'œuvre a noté que certaines des procédures d'obtention des permis de travail et de résidence demeuraient relativement complexes. Elle pointe des contradictions entre certains instruments législatifs nationaux et des protocoles sous-régionaux: les citoyens de la CEDEAO ne sont par exemple pas autorisés à s'engager dans des activités économiques réservées aux Ghanéens. La Loi relative au service de l'immigration de 2016 stipule que les fonctions du service de l'immigration comprennent la délivrance des visas d'entrée dans le pays et des permis de résidence ou de travail (Art. 4).

Réglementation du recrutement

Le Ghana a ratifié les conventions n° 88 et 96 de l'OIT, et accepté les dispositions de la Partie II de la convention n° 96¹⁵. Il n'a pas ratifié les conventions n° 181 et 189.

La Partie II du Code du travail de 2003 (Loi n° 651) réglemente les centres publics de l'emploi et les AEP. Concernant l'aide publique à l'emploi, la Loi portant création de l'Agence pour l'emploi des jeunes de 2015 créait donc cette agence dans le but de développer, coordonner, superviser et faciliter la création d'emplois pour les jeunes du pays.

Le Code du travail de 2003 (Loi n° 651) définit une AEP comme toute personne morale agissant en qualité d'intermédiaire dans le but de procurer un emploi à un travailleur ou de recruter un travailleur pour un employeur (Art. 175). L'Article 7, qui réglemente les AEP, stipule qu'une agence peut

recruter des travailleurs pour un emploi dans un pays autre que le Ghana si elle y est autorisée au titre de son permis d'exploitation et s'il existe un accord y afférent entre le Ghana et le pays en question. Les AEP doivent en outre soumettre au ministre chargé de l'Emploi et des Relations de travail, au plus tard 14 jours après la fin de chaque trimestre, les chiffres concernant les travailleurs recrutés au cours du trimestre écoulé, que ce soit au Ghana ou à l'étranger.

Le Règlement du travail de 2007 définit les AEP conformément à la convention n° 181 et édicte des réglementations complémentaires les concernant. À titre d'exemple, une personne souhaitant créer une AEP doit:

- ▶ immatriculer son agence au Registre des sociétés avant de solliciter un permis d'exploitation auprès ministre chargé de l'Emploi et des Relations de travail;
- ▶ payer une taxe de GHS 5 millions; et
- ▶ constituer une garantie bancaire de GHS 25000 pour couvrir les éventuelles opérations de rapatriement de travailleurs illégaux ou irréguliers que l'agence aurait envoyés à l'étranger et qui doivent être rapatriés aux frais du pays (Art. 3(1)).

Dans un délai d'un mois à compter de la demande de permis d'exploitation, les locaux, les installations et le personnel de l'AEP devront être inspectés pour étayer la décision relative à la délivrance dudit permis (Art. 3(5)). Le Règlement du travail de 2007 interdit le recrutement d'enfants pour occuper un emploi à l'étranger, ainsi que la traite des personnes (Art. 21-26), conformément à la définition de la traite des êtres humains figurant dans la Loi relative à la traite des êtres humains de 2005 (Loi n° 694). Le règlement stipule par ailleurs que lorsque des enfants sont victimes de la traite, l'éventuel consentement de l'enfant, du parent ou du tuteur de l'enfant ne saurait être invoqué comme moyen de défense contre des poursuites au titre de la Loi n° 694, qu'il existe ou non des preuves d'abus de pouvoir, de fraude ou de tromperie de la part du trafiquant ou que la vulnérabilité de l'enfant ait été ou non exploitée (Art. 23).

¹⁵ Le Conseil d'administration du BIT a décidé que la convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, était dépassée. C'est ensuite la Conférence internationale du Travail qui décidera de l'abrogation de cette convention et de son retrait du corpus des normes internationales du travail de l'OIT. Cette décision relative à la convention n° 96 sera prise par la Conférence en 2030.

En ce qui concerne les conditions d'emploi à l'étranger et de cession de contrat, le règlement (Art. 28 et 30) stipule que:

- Le Directeur du travail doit s'assurer qu'un employeur n'engage pas de travailleur dans le cadre d'un contrat étranger sans la documentation appropriée;
- Le Directeur du travail doit s'assurer, auprès du pays d'origine de l'employeur ou de l'agent de l'employeur qui recrute le travailleur, des antécédents de l'agent en question et de la sincérité de l'offre d'emploi;
- Un employeur ne peut céder un contrat sans le consentement du travailleur et l'aval du Directeur du travail ou de l'un de ses agents; et
- Le Directeur du travail ou l'un de ses agents doit, avant d'y consentir à son tour, vérifier que le travailleur aura de son côté librement consenti à ladite cession.

Comme nous l'avons indiqué plus haut, la Loi relative au service de l'immigration de 2016 stipule que les fonctions du service de l'immigration consistent notamment à assurer l'application des lois concernant l'immigration et l'emploi des non-Ghanéens dans le pays (Art. 4). Cela peut s'avérer problématique en ce que l'application de la législation du travail relève de la responsabilité du ministère de l'Emploi et des Relations de travail. Par ailleurs, les bonnes pratiques suggèrent que des cloisonnements devraient être institués entre l'application des lois relatives à l'immigration et de celles relative à l'emploi.

Selon le ministère de l'Emploi et des Relations du travail, 1 589 travailleurs ont été placés à l'étranger par des AEP (686 hommes et 903 femmes) en 2017, contre 2 372 en 2016. Cette diminution résulte d'une interdiction de recrutement à l'étranger entrée en vigueur en mai 2017. Les principales destinations étaient l'Arabie saoudite (1 145), le Qatar (307) et Dubaï (117). Sur ces 1 589 placements, 871 concernaient des travailleuses domestiques en Arabie saoudite. Chez les hommes, la catégorie la plus représentée était celle des ouvriers (191). Les travailleurs migrent souvent sans vraiment savoir à quoi s'attendre lors du transit et à leur arrivée dans le pays d'emploi (Ghana 2018).

Le Ghana a signé un protocole d'accord avec l'Italie en 2006 pour faciliter la migration de main-d'œuvre du Ghana vers l'Italie, et un autre avec la Jordanie en 2016 pour faciliter le recrutement de travailleuses

et travailleurs domestiques en Jordanie. Mais aucun accord bilatéral complet n'a cependant été signé avec l'un ou l'autre pays de destination. Le Ghana et le Qatar ont quant à eux signé un accord bilatéral de migration de main-d'œuvre en 2018.

Services de recrutement, commissions et frais connexes

Le Code du travail de 2003 (Loi n° 651) stipule que la facturation de commissions aux travailleurs est autorisée. Le ministre chargé de l'Emploi et des Relations du travail peut prendre des arrêtés fixant le barème des commissions exigibles par les AEP (Art. 174(h)). Ce code précise également qu'une AEP doit rembourser 50 pour cent des commissions payées par un client si elle n'a pas été en mesure de lui obtenir un emploi dans un délai de trois mois (Art. 7(7)). Il stipule en outre qu'en cas de cessation d'emploi dans le cadre d'un contrat à l'étranger, l'employeur est tenu de payer au travailleur l'ensemble des dépenses relatives à son voyage de retour et à celui des membres de sa famille qui l'accompagnent (Art. 18).

En ce qui concerne les voyages, le Règlement du travail de 2007 stipule dans son Article 34 que les frais de voyages d'un salarié engagé dans le cadre d'un contrat étranger et des membres de sa famille autorisés à l'accompagner dans le pays d'emploi, y compris les frais d'hébergement engagés durant le voyage, seront à la charge de l'employeur. Ces dépenses comprennent «les nécessités du voyage», et notamment les services et articles qu'une personne engagée à l'étranger devra acquérir dans ce cadre. Ces frais de voyage comprennent le retour au pays d'origine.

En vertu de l'Article 35 relatif à la résiliation des contrats, le règlement en question stipule que lorsqu'un employeur est incapable d'exécuter le contrat ou qu'en raison d'une maladie ou d'un accident, le travailleur n'est pas non plus en mesure de le faire, le contrat pourra être résilié par l'une ou l'autre des parties, et le travailleur aura droit à la rémunération du travail réalisé, au salaire différé et à l'indemnité due au travailleur en cas de maladie ou d'accident, ainsi qu'au rapatriement d'un membre de la famille du travailleur qui l'aura accompagné jusqu'au lieu de son emploi. Le travailleur en question a également droit à son voyage de retour, sauf disposition contraire en la matière du contrat de travail. L'Article 36 relatif au retour dans le pays d'origine précise les

circonstances dans lesquelles un salarié engagé en vertu d'un contrat à l'étranger et le membre de sa famille autorisé à l'accompagner jusqu'au lieu de son emploi sont rapatriés aux frais de l'employeur. Le Règlement du travail de 2007 demeure toutefois muet en ce qui concerne les autres frais de recrutement connexes.

Selon le Principe n° 3 du Code de conduite de l'Association ghanéenne des Agences d'emploi privées (GHAPEA), celles-ci peuvent facturer des commissions pour leurs services, qui doivent néanmoins se montrer «proportionnées» aux coûts réellement assumés par l'agence. Aucune définition du terme «proportionné» n'est toutefois fournie. Dans la pratique, des inquiétudes ont été signalées quant au fonctionnement de la GHAPEA, qui souffre de conflits et de désaccords internes concernant son orientation stratégique. Au moment de la rédaction de ces lignes, son site Web n'était pas accessible.

En 2019, le Service statistique du Ghana a mené une enquête pilote dans quatre districts administratifs des régions Ashanti, Bono et Bono East pour quantifier les coûts du recrutement des travailleurs migrants conformément à l'indicateur ODD 10.7.1: Dépenses de recrutement à la charge du salarié en proportion de son revenu mensuel dans le pays de destination¹⁶. Les résultats de l'enquête indiquent qu'environ 90 pour cent des ménages interrogés avaient payé des frais de recrutement, et que cet indicateur du coût du recrutement était plus faible pour les travailleurs migrants qualifiés, ce qui signifie que «les travailleurs migrants qualifiés doivent travailler moins longtemps que les travailleurs non qualifiés pour couvrir leurs frais de recrutement» (Ghana 2020).

L'OIM (soutenue par un financement de l'UE) représente de son côté un acteur important en ce qui concerne le retour et la réinsertion. Elle fournit aux migrants de retour une assistance à leur arrivée, notamment en leur octroyant une aide en espèces pour couvrir leurs besoins immédiats. Ces migrants de retour ont également droit à une aide à la réinsertion en fonction de leurs besoins, ce qui inclut des services de conseil, d'éducation et de formation professionnelle, ainsi qu'un soutien psychosocial et médical. L'OIM oriente également

ces personnes vers d'autres services ou une assistance en nature par le biais de projets individuels, collectifs ou communautaires. La GIZ fournit des conseils sur la migration et l'emploi par l'intermédiaire du Centre germano-ghanéen pour l'emploi, la migration et la réinsertion.

Recrutement non réglementé et conditions abusives de migration

Le Ghana est un pays d'origine de migrants en situation irrégulière en Europe et en Amérique du Nord, que ces personnes soient entrées dans les pays de destination de manière irrégulière ou de manière régulière avant de dépasser la durée de leur visa, ou aient commencé à travailler avec un visa ne le permettant pas. Outre la migration dans la sous-région, qui se fait généralement par voie terrestre, la migration vers d'autres destinations se fait généralement par voie aérienne.

La migration irrégulière a sapé l'efficacité de l'interdiction susmentionnée de mai 2017, que les prestataires de services ont contournée en ajoutant un pays de transit dans le voyage des travailleurs migrants vers le Moyen-Orient. Il existe des témoignages selon lesquels les travailleurs se rendent d'abord individuellement dans un pays voisin, avant de s'y rassembler pour voyager ensuite en groupe organisé vers le pays de destination. Si de telles pratiques sont en mesure d'augmenter la probabilité de ce que ces travailleurs obtiennent un emploi à l'étranger, les autorités ghanéennes ne peuvent toutefois pas procéder à la vérification de leurs contrats ni les enregistrer officiellement en tant que travailleurs à l'étranger. En tant que tels, ces travailleurs se retrouvent plus vulnérables que les autres travailleurs migrants à des abus tels que la facturation de commissions excessives, la servitude pour dettes et la confiscations des documents ou titres de voyage.

La Loi relative à la traite des êtres humains de 2005 (Loi n° 694), modifiée en 2009, interdit la traite des personnes et précise les infractions y afférentes. Une personne procédant à la traite d'une autre personne ou agissant comme intermédiaire de la traite d'une personne est passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une peine d'emprisonnement d'un minimum de cinq ans (Art. 2). Une

¹⁶ Cette enquête a été menée en collaboration avec l'OIT, la Banque mondiale, l'UE et la GIZ dans le cadre du programme REFRAME, financé par l'UE, et de l'Initiative financée par la GIZ concernant la migration de main-d'œuvre, l'emploi et la réinsertion au Nigéria et au Ghana. Elle a porté sur un total de 1 098 personnes.

personne qui fournit une autre personne à des fins de traite – même si la première personne est un parent – est passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une peine d'emprisonnement d'un minimum de cinq ans (Art. 3). Une personne qui «utilise une personne victime de la traite» est passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une peine d'emprisonnement d'un minimum de cinq ans (Art. 4). Cette loi prévoit également le sauvetage, la réhabilitation et la réinsertion des personnes victimes de la traite, ainsi que la création d'un Fonds contre la traite des êtres humains et d'un Conseil de gestion de la traite des êtres humains. Avec le soutien de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, un projet de loi concernant le trafic illicite de migrants est en cours d'élaboration.

Parmi les migrants en situation irrégulière au Ghana, certains se livrent à des activités réservées aux seuls Ghanéens par la Loi portant création du Centre de promotion des investissements au Ghana (Loi n° 865 de 2013), telles que:

- ▶ le petit commerce ou la vente de marchandises sur un étal, indépendamment de sa localisation;
- ▶ l'exploitation d'un service de taxi ou de location de véhicules dans une entreprise disposant d'une flotte de moins de 25 véhicules;
- ▶ l'exploitation d'un salon de beauté ou de coiffure; et
- ▶ la vente au détail de produits pharmaceutiques finis.

Conformément à la Politique nationale de migration de main-d'œuvre, cela s'applique également à l'exploitation minière artisanale et à petite échelle, qui est elle aussi réservée aux Ghanéens.

À l'avenir, la mise en œuvre de la Politique nationale de migration de main-d'œuvre offre des perspectives prometteuses. Elle propose d'ailleurs la ratification des conventions n° 97, 143, 181 et 189 de l'OIT. Le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, que cette politique considère déjà comme faisant partie de sa base normative, devrait également être ratifié.

▶ 3.4 Afrique australe

3.4.1 Lesotho

Vue d'ensemble du marché du travail et de la migration

Le Lesotho est un pays d'émigration nette. Il est enclavé dans le territoire de l'Afrique du Sud. Selon les estimations de l'UNDESA (2019), le Lesotho accueillait en 2019 environ 7000 migrants (46 pour cent de femmes), dont 40 pour cent provenant d'Afrique du Sud. Au même moment, on dénombrait environ 342000 migrants lésothiens à l'étranger (49 pour cent de femmes), dont 97 pour cent en Afrique du Sud. Selon les estimations de l'UNESCO (2019), 23 pour cent de la population âgée de 15 ans et plus était analphabète en 2014 (15 pour cent des femmes et 32 pour cent des hommes).

Cadre juridique international et politique nationale en matière de recrutement des travailleurs migrants

Le Lesotho a ratifié l'ICMW. Il n'a pas ratifié les conventions n° 97 et 143 de l'OIT. Le Lesotho est membre de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC).

Le Lesotho a élaboré un projet de Politique nationale de migration de main-d'œuvre qui a été adopté par le Conseil des ministres en février 2020. Des inquiétudes ont été exprimées concernant le processus de consultation mené avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives dans le cadre de l'élaboration de cette politique. À la lumière des niveaux élevés de pratiques de recrutement frauduleuses et de l'insuffisance du système de réglementation actuel, ce projet de politique considère la réglementation du recrutement des travailleurs lésothiens pour un emploi à l'étranger comme un défi majeur. Il fait des Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable son cadre de référence et vise à établir des cadres législatifs, réglementaires et opérationnels cohérents à même de promouvoir et de mettre en application un recrutement équitable qui s'appuie sur des SPE et des AEP professionnels et compétents.

Ce projet de politique prend acte des conclusions de l'Évaluation de la gestion des migrations de main-d'œuvre de 2017 concernant l'impact négatif de décennies de recrutement et de placement de travailleurs lésothiens en Afrique du

Sud. Les questions spécifiques soulevées à cet égard concernent:

- ▶ la contribution limitée au développement et à la réduction de la pauvreté;
- ▶ le manque de mesures d'accompagnement telles que la protection sociale et l'éducation;
- ▶ et le lourd fardeau des maladies professionnelles supporté par les ménages de travailleurs et le système de santé publique du Lesotho, en particulier en ce qui concerne la silicose, dont la prévalence est parmi les plus élevées au monde.

L'Évaluation de la gestion des migrations de main-d'œuvre de 2017 propose également des mesures pour renforcer la réglementation du recrutement de travailleurs lésothiens pour un emploi à l'étranger, notamment:

- ▶ en comblant les lacunes existantes dans la réglementation des AEP;
- ▶ en professionnalisant les AEP;
- ▶ en prévenant la traite, le trafic illicite, le travail forcé et autres formes de recrutement frauduleux;
- ▶ en assurant une meilleure coordination entre les services chargés de la vérification des contrats; et
- ▶ en proposant des formations préalables au départ et en sensibilisant les travailleurs migrants aux conditions de travail et à la législation du travail du pays de destination.

Réglementation de l'emploi

Le Lesotho a ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT et le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, qui entrera en vigueur pour le Lesotho en août 2020.

L'Ordonnance de 1992 relative au Code du travail interdit la discrimination fondée sur la race, la couleur de peau, le sexe, la situation matrimoniale, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale (Art. 5(1)). Elle interdit également le harcèlement sexuel (Art. 5(2)), dont l'interdiction englobe l'offre d'emploi, ou la menace de licenciement ou de toute autre sanction à l'égard de toute personne dans le cadre de son emploi, comme moyen d'obtenir des faveurs sexuelles (Art. 200). Elle garantit la liberté d'association à l'ensemble des travailleurs et des employeurs, ainsi qu'à leurs organisations respectives (Art. 6), et interdit le travail forcé (Art. 7). Le travail des enfants est interdit

dans toute entreprise commerciale ou industrielle autre qu'une entreprise privée au sein de laquelle seuls les membres de la famille de l'enfant (jusqu'à cinq personnes) sont employés (Art. 124(1)), un enfant étant défini comme toute personne âgée de moins de 15 ans (Art. 3).

La Partie XII de l'Ordonnance de 1992 relative au Code du travail régit l'emploi des étrangers. Elle interdit l'emploi d'étrangers sans certificat d'emploi valide (permis de travail) délivré par le Commissaire au Travail. Aussi bien l'employeur que le travailleur étranger qui enfreindraient cette disposition sont passibles, en cas de condamnation, d'une amende de LSL 1 000 ou de six mois d'emprisonnement, ou des deux (Art. 165). Avant qu'un permis de travail ne soit accordé, le Service national de l'emploi doit certifier qu'aucun citoyen du Lesotho n'est à ce moment-là qualifié et disponible pour l'emploi en question. La validité d'un permis de travail ne peut dépasser 24 mois, et celui-ci peut être annulé ou prolongé à la discrétion du Commissaire au travail (Art. 166). L'employeur et le travailleur étranger doivent produire la preuve de détention d'un permis de travail dans les quatre jours suivant la demande du Commissaire au travail (Art. 167).

Dans la pratique, il existe au sein de ce processus un problème de compétence à régler entre le ministère du Travail et le ministère de l'Intérieur, étant donné que le premier contrôle les permis de travail et le second les visas d'entrée et les permis de séjour. Des cas ont été signalés où des travailleurs migrants obtenant un visa et un permis de séjour se voient ensuite refuser leur permis de travail. Le processus de délivrance des permis de travail se fait encore sur papier auprès du ministère du Travail, et ce malgré quelques tentatives frustrées de dématérialisation de la procédure. Une préoccupation concernant les permis de travail délivrés aux travailleurs migrants a été soulevée par certains de nos principaux interlocuteurs. En effet, sur ces permis figurent souvent la profession de «manager», et ce même lorsque le travailleur concerné ne dispose pas des compétences de base d'une telle profession et qu'il est recruté pour exercer une profession peu qualifiée ou en tant qu'ouvrier dans l'industrie. Même si les explications à ce sujet restent floues, cela implique néanmoins que les employeurs recrutent, au détriment des travailleurs lésothiens, des travailleurs migrants aux compétences déjà disponibles dans le pays.

Une autre préoccupation est que les décisions du Service national de l'emploi quant à la disponibilité dans le pays des compétences requises pour un emploi sont prises sur la base d'une connaissance limitée du marché du travail et ne reposent donc pas sur une consultation suffisante des employeurs. On pourrait améliorer cette situation grâce au renforcement du système d'information sur le marché du travail (avec par exemple des enquêtes relatives aux compétences) et à une meilleure coordination avec les employeurs. Des préoccupations ont également été exprimées quant à la nécessité de développer des ressources en EFTP pour mieux combler les lacunes en matière de compétences.

Réglementation du recrutement

Le Lesotho n'a pas ratifié les conventions n° 88, 181 et 189 de l'OIT.

Conformément à l'Ordonnance de 1992 relative au Code du travail, les fonctions du Service national de l'emploi consistent notamment à faciliter le retour à l'emploi des chômeurs (Art. 21).

La Partie X de cette ordonnance régit les «agents de recrutement», définis comme «toute personne qui se livre à l'activité consistant à rechercher, recruter, embaucher, engager, fournir ou transférer des personnes devant être employées, de manière permanente ou temporaire, en dehors du Lesotho» (Art. 138(2)). En tant que telle, cette ordonnance n'aborde pas directement le cas des AEP qui recrutent des travailleurs pour un emploi au Lesotho, qu'ils en soient originaires ou non. Elle interdit aux agents de recrutement de s'engager dans des activités de recrutement en l'absence d'un permis d'exploitation en vigueur délivré par le Commissaire au travail et dont la validité est généralement de 12 mois (Art. 141 (1)). Lors de l'examen des demandes de permis, le Commissaire au travail doit respecter un certain nombre de conditions, telles que: vérification des critères garantissant qu'il s'agit d'une «personne apte et appropriée pour la détention d'un permis d'exploitation»; preuve de constitution d'une garantie pour le paiement des salaires ou autres obligations pouvant survenir; existence de dispositions visant à «préserver la santé et le bien-être de la personne recrutée»; et capacité à respecter les dispositions des conventions et recommandations pertinentes de l'OIT

concernant les travailleurs migrants (Art. 140(2) (e)). Les permis sont en outre soumis aux dispositions du Code du travail et à tout règlement pris en vertu de celui-ci.

Le ministre est également autorisé à en préciser certaines conditions, concernant notamment:

- a) la limitation du nombre de personnes pouvant être recrutées dans un secteur donné;
- b) l'exclusion du recrutement de secteurs spécifiques;
- c) la limitation du recrutement à des secteurs spécifiques;
- d) le montant de l'avance sur salaire pouvant être versée à un salarié ou à une personne recrutée (Art. 140 (3)(a-d))

Les AEP (agents de recrutement) doivent tenir des registres, des livres, des comptes et des statistiques concernant leurs opérations de recrutement et les mettre éventuellement à la disposition d'un agent certificateur. Tout agent de recrutement qui ne tiendrait pas de tels registres ou qui fournirait de fausses informations se rend coupable d'une infraction passible d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement de six mois, ou des deux.

Le Code du travail identifie également certaines personnes qui ne sont pas autorisées à se livrer à des activités de recrutement, telles que les membres de la fonction publique et les cadres de direction du secteur privé. Les personnes ne respectant pas cette interdiction se rendent coupables d'une infraction passible d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement, ou des deux (Art. 146).

Toute personne recrutée par un agent de recrutement doit se présenter devant un agent certificateur qui s'assurera du respect des dispositions du Code du travail dans le cadre de la procédure de recrutement (Art.149(1)).

En ce qui concerne les contrats de travail, la Partie XI du Code du travail régit les contrats de travail à l'étranger et traite, entre autres, des éléments qui doivent y figurer pour définir les droits et obligations des parties concernées (Art. 153(2)). Le Code du travail stipule également que les contrats étrangers doivent être établis par écrit, agréés par un agent certificateur désigné à cet effet¹⁷, et enregistrés auprès de ce même agent (Art. 154-155).

¹⁷ Pour plus de détails concernant ce processus d'agrément, veuillez consulter la section «Services de recrutement, commissions et frais connexes» ci-après.

L'âge minimum des travailleurs recrutés pour un emploi à l'étranger est fixé à 18 ans (Art. 156), et des détails sont fournis concernant l'examen médical, l'acclimatation et la vaccination des travailleurs recrutés (Art. 157-158). Concernant les contrats de travail à l'étranger, le Code du travail réglemente également leur résiliation pour des motifs liés à la maladie, leur durée maximale, leur cession, leur prolongation et la possibilité pour le ministre chargé du Travail et de l'Emploi d'exiger une garantie de l'employeur pour couvrir les salaires différés (Art. 161 à 164).

Le Code du travail permet le report volontaire d'une partie de la rémunération des travailleurs employés à l'étranger (Art. 83(2)(b)). Ce report de salaire nécessite le consentement libre du salarié et l'accord de l'agent certificateur, et les sommes afférentes à tout salaire différé doivent être versées au salarié au terme du contrat ou, dans le cas d'un contrat de travail à l'étranger, au plus tard dès qu'il est raisonnablement possible de le faire après le retour du salarié au Lesotho (Ordonnance relative au Code du travail, Annexe IV, Art. 3). Dans la pratique, les travailleurs migrants et leurs familles sont souvent confrontés à des difficultés pour obtenir ces salaires différés.

Services de recrutement, commissions et frais connexes

L'Ordonnance relative au Code du travail stipule que le montant des prestations fournies par le Service national de l'emploi est à la charge des employeurs, et qu'il ne peut en aucun cas être répercuté sur les salariés ou les candidats à un emploi (Art. 21(2)(c)).

Les frais d'agrément des contrats de travail à l'étranger sont à la charge de l'employeur étranger (Art. 155(3)). L'Ordonnance relative au Code du travail stipule que les frais de voyage jusqu'au lieu d'affectation des personnes recrutées pour un emploi à l'étranger sont à la charge de l'employeur (Art. 150). Les employeurs sont tenus d'assurer le retour du travailleur recruté jusqu'au lieu du recrutement au cas où un agent certificateur (du ministère du Travail) découvrirait que le travailleur a été recruté sur fausse déclaration, de manière frauduleuse, sous la pression ou par erreur (Art. 151). Avant d'agréer la signature du travailleur sur le contrat de travail à l'étranger, l'agent certificateur doit vérifier que le travailleur a pleinement compris les termes du contrat et y

a librement consenti en l'absence de contrainte, d'influence indue, de fausses déclarations ou d'erreur (Art. 154(3)(c)).

Dans la pratique, des employeurs d'Afrique du Sud ont soulevé une préoccupation quant au fait que des travailleurs pouvaient utiliser le transport payé par l'employeur dans le seul but d'aller occuper un autre emploi dans le pays de destination. Au cas où un travailleur décèderait en Afrique du Sud, c'est l'employeur initial qui devra couvrir les frais de rapatriement du corps, même si le travailleur en question est alors employé dans une autre région. Par ailleurs, en ce qui concerne les examens médicaux, tandis que des dispositions ont été mises en place pour les mineurs recrutés par des voies régulières et formelles, de telles dispositions sont inexistantes pour les travailleurs agricoles, qu'ils soient ou non recrutés de manière formelle. De plus, si les employeurs paient le voyage du lieu de recrutement au lieu d'emploi, les travailleurs doivent néanmoins se rendre à leur frais de leur lieu de résidence au lieu de recrutement. En ce qui concerne les voyages au long cours, les travailleurs se voient souvent refuser la prise en charge de l'hébergement et doivent ainsi dormir dans les véhicules. Certains employeurs étrangers déduisent également les frais de voyage du premier salaire, en violation de la législation du Lesotho.

Recrutement non réglementé et conditions abusives de migration

La traite des personnes, exacerbée par la prédominance du chômage et du sous-emploi, constitue une préoccupation de premier plan. Le Lesotho adoptait ainsi en 2011 la Loi de lutte contre la traite des personnes, et en 2015, un règlement y afférent.

Dans la pratique, il est ressorti des entretiens et des discussions de groupe qu'il existait diverses lacunes en matière de protection, notamment en raison d'une mise en œuvre limitée des lois et politiques pertinentes. C'est dans le travail domestique, agricole et minier que l'on retrouve la plupart des travailleurs migrants du Lesotho, les travailleuses et travailleurs domestiques étant quant à eux les plus vulnérables aux abus. Les travailleurs migrants de ces trois secteurs sont principalement employés en Afrique du Sud. Les travailleuses et travailleurs domestiques, mais aussi les ouvriers agricoles, sont généralement recrutés par l'entremise d'AEP formelles, tandis le recrutement des mineurs se fait généralement via des agences informelles.

Le transport est généralement assuré par voie terrestre. Les frontières avec l'Afrique du Sud sont poreuses et la migration irrégulière y est ainsi très répandue. En l'absence de toute forme de protection et de contrôle, les mineurs recrutés pour travailler dans des mines illégales en Afrique du Sud mettent leur vie en danger. Le faux recrutement, qui consiste à faire miroiter à des travailleurs des emplois lucratifs inexistantes, a été abordé par la Politique du travail du Lesotho adoptée en 2018. Des préoccupations concernant la substitution de contrats ont été soulevées. En effet, certains travailleurs ayant d'abord signé un contrat au Lesotho doivent ensuite en signer un autre en Afrique du Sud, moins favorable et souvent dans une langue qu'ils ne comprennent pas. Cette pratique a principalement été identifiée dans le secteur agricole. Des cas ont également été signalés de travailleurs lésothiens recrutés pour un emploi en Afrique du Sud, mais contraints de travailler dans un autre pays, comme l'Ouganda ou même une contrée aussi lointaine que l'Inde. Dans ce cas de figure, les entreprises qui embauchent les travailleurs les envoient ensuite à des sociétés-sœurs à l'étranger sans les consulter ni les informer. Il existe par ailleurs des risques pour la santé, comme dans le cas signalé d'un travailleur décédé du paludisme parce qu'il n'avait pas été informé des précautions médicales requises. La confiscation des passeports existe encore, même si elle est moins répandue que par le passé. Le Permis spécial du Lesotho (*Lesotho Special Permit-LSP*) délivré en Afrique du Sud pour régulariser les migrants en situation irrégulière ne fournit pas d'informations détaillées sur les emplois concernés. De nombreuses AEP fonctionnent hors de tout enregistrement ou réglementation. Les AEP du Lesotho cherchant à recruter des travailleurs migrants d'autres pays ne sont actuellement pas couvertes par l'Ordonnance relative au Code du travail.

À l'avenir, il s'avérerait important de mettre à jour la législation relative au recrutement des travailleurs migrants à la lumière de l'évolution des réalités. Les questions à prendre en compte incluent la diversité des professions exercées par les travailleurs lésothiens à l'étranger, y compris dans le secteur du travail domestique, mais également le nombre croissant de travailleurs migrants présents au Lesotho. En ce qui concerne les AEP, la réglementation doit être conforme à la convention n° 181 et permettre leur établissement en toute légalité pour fournir différents services, dont le

recrutement de travailleurs migrants venus de l'étranger pour répondre aux demandes internes du marché du travail. La ratification des conventions n° 97, 143, 88, 181 et 189 de l'OIT peut fournir un cadre normatif et une assistance technique à même d'en assurer l'application.

Les capacités du ministère du Travail et de l'Emploi devraient être renforcées, notamment en matière de dématérialisation des processus de recrutement. Les procédures de consultation des partenaires sociaux devront également être renforcées, notamment grâce à leur participation tout au long des processus d'élaboration des politiques et en leur donnant suffisamment de temps pour élaborer leurs positions et ainsi contribuer au caractère inclusif des processus en question. En ce qui concerne les accords bilatéraux, outre le réexamen des cadres existants avec l'Afrique du Sud, il convient de conclure des ABT avec d'autres pays – en consultation avec les partenaires sociaux et les parties prenantes concernées, y compris les associations de migrants – si l'on veut atténuer les risques associés à une dépendance excessive à l'égard de l'Afrique du Sud en tant que pays destination.

3.4.2 Afrique du Sud

Vue d'ensemble du marché du travail et de la migration

L'Afrique du Sud est un pays d'immigration nette. Selon les estimations de l'UNDESA (2019), le pays accueillait en 2019 environ 4,22 millions de migrants (44 pour cent de femmes), dont 17 pour cent venus du Mozambique, 9 pour cent du Zimbabwe et 8 pour cent du Lesotho. Parallèlement, on comptait environ 825 000 migrants sud-africains à l'étranger (52 pour cent de femmes), dont 28 pour cent au Royaume-Uni, 24 pour cent en Australie, 13 pour cent aux États-Unis et 7 pour cent en Nouvelle-Zélande. Selon les statistiques de l'UNESCO, 13 pour cent de la population âgée de 15 ans et plus était analphabète en 2017 (14 pour cent des femmes, 12 pour cent des hommes). Selon l'OCDE (2019), le nombre de migrants nés en Afrique du Sud était en 2018 de 228 000 au Royaume-Uni et de 189 200 en Australie. En 2017, on dénombrait 4 800 nouveaux migrants permanents sud-africains en Australie et 5 200 nouveaux migrants en Nouvelle-Zélande. En 2018, il y a eu 200 nouvelles demandes d'asile de Sud-Africains en Irlande.

Cadre juridique international et politique nationale en matière de recrutement des travailleurs migrants

L'Afrique du Sud n'a pas ratifié l'ICMW ni les conventions n° 97 et 143 de l'OIT. Elle est membre de la SADC.

L'Afrique du Sud a élaboré un projet de politique nationale de migration de main-d'œuvre, qui se trouve actuellement en cours de révision et de diffusion pour consultations. Le Livre blanc du ministère de l'Intérieur sur la migration internationale en Afrique du Sud (2017) fait référence à la nécessité de mettre en place une politique, des stratégies, des institutions et des capacités appropriées pour attirer, recruter et conserver les migrants internationaux dotés des compétences et des ressources nécessaires. Il propose une approche de la migration internationale fondée sur le risque, sans laquelle il faudra s'attendre à un accroissement de l'instabilité à même de compromettre le développement et l'expansion de l'emploi, et donc de générer encore plus de xénophobie et d'instabilité. La discussion sur le recrutement se concentre sur le recrutement à l'étranger de migrants disposant des compétences nécessaires pour combler les lacunes en la matière et transférer ces compétences aux citoyens. Il convient de souligner dans ce livre blanc l'absence notable de toute discussion sur la protection des migrants déjà recrutés dans d'autres secteurs moins qualifiés, tels que l'agriculture et l'exploitation minière.

Réglementation de l'emploi

L'Afrique du Sud a ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT. Elle n'a pas ratifié le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930.

La Loi sur les services de l'emploi (n° 4 de 2014) définit un ressortissant étranger comme toute personne n'ayant pas la nationalité sud-africaine ou de permis de séjour permanent délivré en vertu de la Loi sur l'immigration (n° 13 de 2002). L'un des objectifs de la Loi sur les services de l'emploi est de faciliter l'emploi de ressortissants étrangers dans l'économie sud-africaine, là où leur contribution est nécessaire et d'une manière qui (selon cette loi):

- ▶ respecte le droit à des pratiques de travail équitables;
- ▶ n'a pas d'impact négatif sur les normes de travail existantes ou sur les droits et les attentes des travailleurs sud-africains; et

- ▶ promeut la formation des citoyens sud-africains et des résidents permanents (Art. 2(h)).

Un employeur ne peut embaucher de travailleur migrant avant que celui-ci n'ait produit un permis de travail applicable et valide (Art. 8). En outre, le ministre chargé du Travail peut, après consultation du Conseil des services de l'emploi, édicter des règlements pour faciliter l'emploi de ressortissants étrangers. De tels règlements peuvent englober les mesures suivantes:

- a) Avant de recruter un ressortissant étranger, les employeurs doivent s'assurer qu'il n'existe pas d'autres personnes dans la République disposant des compétences requises par le poste à pourvoir;
- b) les employeurs peuvent faire appel aux services publics de l'emploi ou à des agences d'emploi privées pour les aider à recruter un salarié approprié de nationalité sud-africaine ou résident permanent; et
- c) les employeurs doivent élaborer un plan de transfert de compétences pour tout poste occupé par un ressortissant étranger (Art. 8(2)).

Il convient de souligner que cette loi stipule également qu'un salarié embauché sans permis de travail valide dispose du droit à faire valoir toute réclamation liée à la législation ou à la relation d'emploi à l'encontre de son employeur ou de toute personne responsable au titre de la loi (Art. 8(4)). Un employeur ne peut exiger d'un ressortissant étranger ni lui permettre de: (a) réaliser quelconque travail qu'il n'est pas autorisé à effectuer en vertu de son permis de travail; ou (b) s'engager dans quelconque activité contraire aux termes de son permis de travail (Art. 9).

Réglementation du recrutement

L'Afrique du Sud n'a pas ratifié les conventions n° 88 et 181 de l'OIT. Elle a ratifié la convention n° 189.

La Loi sur les services de l'emploi fait référence à:

- ▶ la prestation de services publics d'emploi gratuits, exhaustifs et intégrés;
- ▶ la coordination des organismes du secteur public dont les activités ont un impact sur la prestation de services d'emploi; et
- ▶ la création d'un cadre réglementaire relatif au fonctionnement des AEP (Art. 2(2)).

La loi définit une AEP comme toute personne fournissant des services d'emploi à des fins lucratives (Art. 1). Les critères d'enregistrement des AEP sont

définis par l'Article 13 de cette même loi. Les AEP ne sont pas autorisées à pratiquer les actes ci-après:

- fournir de fausses informations sur les services d'emploi;
- fournir tout service d'emploi qu'elle n'est pas autorisée à fournir au titre de son certificat d'enregistrement;
- contrefaire, altérer ou transférer son certificat d'enregistrement; ou
- conserver les originaux des pièces d'identité ou des diplômes et certificats de qualification des demandeurs d'emploi (Art. 14).

Cette loi réglemente également la résiliation de l'enregistrement des AEP (Art. 18), ainsi que les éventuelles révisions des décisions rendues par l'agent chargé de cet enregistrement (Art. 19).

L'Afrique du Sud a conclu des ABT avec le Mozambique (1974 et 2003), le Botswana (1973), le Swaziland (1975), le Lesotho (1973, 2006 et 2013¹⁸), la République démocratique du Congo (2004), la République-Unie de Tanzanie (2007), la Namibie (2008) et le Zimbabwe (2009). Les accords signés dans les années 1970 visaient principalement à renforcer la réglementation de l'embauche des travailleurs dans l'industrie minière.

Services de recrutement, commissions et frais connexes

La Loi sur les services de l'emploi stipule que les SPE doivent être fournis gratuitement au public de manière ouverte et accessible (Art. 5). Les responsabilités du SPE comprennent:

- la facilitation des échanges d'informations entre les différents acteurs du marché du travail, à savoir les employeurs, les travailleurs et les demandeurs d'emploi, les AEP, les instances du secteur de l'éducation et de la formation, et les organismes de formation, et
- la facilitation de l'emploi des ressortissants étrangers d'une manière conforme à la Loi sur les services de l'emploi et à la Loi sur l'immigration (Art. 5(1)(h-i)).

En ce qui concerne les AEP, cette même loi prévoit que nul ne peut facturer de commission à un

demandeur d'emploi pour lui fournir des services liés à l'emploi (Art. 15(1)). Elle ajoute toutefois que le ministre chargé de l'Emploi et du Travail peut, après consultation du Conseil des services de l'emploi et sur notification publiée au Journal officiel, autoriser les AEP à facturer des commissions spécifiques à des catégories données de salariés ou pour la prestation de services spécialisés (Art. 15(2)). Une AEP ne doit déduire aucune somme de la rémunération d'un employé ni exiger d'un employé ou lui permettre de payer une quelconque somme au titre de son placement auprès d'un employeur (Art. 15(3)). Sont également stipulées des règles concernant la conservation des informations par les AEP (Art. 16) et la confidentialité des informations recueillies (Art. 17).

Recrutement non réglementé et conditions abusives de migration

L'expression «étranger illégal» est très répandue dans la législation et les documents stratégiques, ce qui tend à criminaliser les migrants en situation irrégulière et s'avère donc tout à fait problématique. La Loi sur l'immigration stipule que, sous certaines conditions et sans nécessité de mandat, un agent des services d'immigration peut arrêter ou faire arrêter un «étranger illégal», et doit, indépendamment de son arrestation, l'expulser ou le faire expulser, et en attendant ladite expulsion, le détenir ou le faire détenir (Art. 34(1)).

Dans la pratique, l'Afrique du Sud compte un grand nombre de migrants en situation irrégulière, dont beaucoup sont employés de manière informelle. Certains entrent dans le pays avec des visas touristiques et essaient de trouver un emploi une fois arrivés dans le pays. Seule une minorité trouve un emploi en ligne avant d'entrer dans le pays. Ce sont surtout les réseaux communautaires qui aident les migrants à trouver des emplois. Les travailleurs de certains pays d'origine, comme le Zimbabwe, peuvent recourir aux services de transporteurs – ou *omalayitsha* – qui, outre le transfert d'argent et le transport de marchandises, offrent un service qui consiste à récupérer des passeports pour les faire tamponner par les douaniers comme si le travailleur avait quitté le pays, alors qu'il n'est

18 L'accord révisé entre l'Afrique du Sud et le Lesotho couvre 5 domaines de coopération, à savoir: a) mécanismes et institutions de règlement des différends; b) mécanismes et institutions de dialogue social; c) indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles pour les ressortissants des deux pays travaillant dans l'un ou l'autre pays; d) formation des arbitres; e) sécurité sociale. Il prévoit également une révision de l'accord de travail signé en 1973.

pas sorti d'Afrique du Sud. La logique qui sous-tend cette pratique est que même si le travailleur est expulsé par la suite, son visa n'aura pas expiré, ce qui lui évitera d'être considéré comme un «indésirable»¹⁹ et lui donnera donc la possibilité de retourner en Afrique du Sud. Le prix d'un tel service était estimé en août 2019 entre ZAR 600 et 700. Les travailleurs du Lesotho n'ont cependant pas accès à un tel service, et ceux qui laissent expirer leur visa sont donc plus susceptibles d'être considérés comme «indésirables».

Des interlocuteurs clés nous ont suggéré que plus des deux tiers des travailleurs des mines illégales étaient des migrants sans papiers. Dans le but de régulariser les migrants en situation irrégulière, l'Afrique du Sud a introduit une dispense spéciale pour les ressortissants du Zimbabwe et du Lesotho. Le processus de demande du Permis d'exemption du Lesotho (*Lesotho Exemption Permit*), qui a remplacé le Permis spécial du Lesotho (LSP), ne s'applique qu'aux titulaires actuels du LSP, soit 90314 personnes au total. Les candidatures étaient ouvertes du 18 novembre 2019 au 31 mars 2020, et ce permis sera délivré pour une durée maximale de quatre ans, du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2023.

La xénophobie, et en particulier l'afrophobie, seraient en augmentation. On a ainsi vu certains actes de violence viser des Sud-Africains perçus par leurs agresseurs comme des étrangers, certains cas d'agression ayant même entraîné la mort de leurs victimes.

Dans l'affaire *Discovery Health Limited contre Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration and Others* (JR 2877/06), portée en mars 2008 devant le Tribunal du travail d'Afrique du Sud, le juge du travail Van Niekerk a posé la question de savoir si «un ressortissant étranger travaillant pour une autre personne sans permis de travail délivré en conformité avec la Loi sur l'immigration pouvait être considéré comme un 'salarié' tel que défini par la Loi sur les relations de travail». Il a noté que «le droit à des pratiques de travail équitables constitue un droit fondamental. Il n'y a aucune indication claire dans les termes de l'Article 38(1) de la Loi sur l'immigration (ou dans l'une quelconque des autres dispositions de la Loi) qu'il existe une intention de limiter ce droit ou de

faire autre chose que de pénaliser les personnes qui en emploient d'autres dans des conditions non autorisées». Et d'ajouter que «cette loi ne vise pas à sanctionner le comportement d'une quelconque personne qui accepterait ou exécuterait un travail non autorisé. Elle ne stipule pas non plus explicitement que les contrats ne devraient pas être exécutés dans de telles circonstances». Le juge Van Niekerk a mis en garde contre:

«les abus potentiels qui pourraient facilement résulter d'une conclusion selon laquelle le législateur aurait eu l'intention de déclarer invalides les contrats où la partie employeuse aurait agi en violation de l'article 38(1) de la Loi. Cela est particulièrement vrai lorsque des personnes ne disposant pas de l'autorisation requise acceptent un travail dans des circonstances où leurs choix de vie peuvent être limités et où elles sont impuissantes (du fait de leur embauche non autorisée) à engager une quelconque voie de recours contre ceux qui les embauchent».

Le juge a décidé qu'«au motif que le contrat de travail ne constitue pas le seul ticket d'entrée dans le carré d'or réservé aux 'salariés', le fait que le contrat du travailleur soit déclaré contractuellement invalide pour la seule raison que l'employeur l'aurait engagé en violation de l'Article 38(1) de la Loi sur l'immigration n'était pas automatiquement au travailleur «le bénéfice de ce statut [de salarié]».

À l'avenir, la ratification et l'application des normes internationales du travail pertinentes, telles que les conventions n° 97, 143, 88 et 181 de l'OIT, et le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, pourraient envoyer le signal d'un engagement officiel en faveur d'une migration équitable de la main-d'œuvre. La version finale de la Politique nationale de migration de main-d'œuvre devra garantir le recrutement équitable de tous les travailleurs migrants, et pas seulement de celles et ceux dotés de compétences essentielles. Une question cruciale pour le gouvernement consistera à recadrer le débat concernant la migration de main-d'œuvre et le recrutement des travailleurs migrants. La terminologie juridique et politique concernant le caractère «illégal» des personnes doit être modifiée, et des mesures doivent être prises pour lutter activement contre la propagande trompeuse encourageant la xénophobie

¹⁹ L'Article 30 de la Loi sur l'immigration (n° 13 de 2002) édicte les conditions selon lesquelles un ressortissant étranger peut être «déclaré indésirable par le ministère [de l'Intérieur]».

et la violence contre les travailleurs migrants. Le dialogue et la coopération avec les gouvernements des pays des principaux axes migratoires devront être approfondis. Veiller à ce que les droits des travailleurs soient protégés indépendamment de leur statut migratoire contribuerait à réduire les

pratiques abusives et les vulnérabilités liées au statut irrégulier des travailleurs migrants. De nouvelles initiatives et dispositions visant à régulariser les travailleurs en situation irrégulière et à éviter d'en arriver à de telles situations d'irrégularité s'avèrent essentielles.

► 3.5 Océan Indien

3.5.1 Madagascar²⁰

Vue d'ensemble du marché du travail et de la migration

Madagascar est un pays d'émigration nette, et la plupart des migrants malgaches résident en France. Selon les estimations de l'UNDESA (2019), il y avait en 2019 environ 185 000 migrants malgaches à l'étranger (62 pour cent de femmes), dont 81 pour cent en France (et 9 pour cent pour la seule île de la Réunion) et 5 pour cent aux Comores. De son côté, Madagascar accueillait environ 35 000 migrants (43 pour cent de femmes), dont 34 pour cent venus des Comores, 28 pour cent de France, 6 pour cent de Chine et 5 pour cent d'Inde.

Il existe actuellement une interdiction de la migration de main-d'œuvre en provenance de Madagascar, ce qui s'avère particulièrement important si l'on prend en considération le recrutement des femmes malgaches pour travailler à l'étranger, qui, dans la pratique, se fait principalement par des voies de migration et de recrutement irrégulières. Deux restrictions différentes sont actuellement en vigueur:

- 1) Le Décret n° 2013-594, du 8 août 2013, portant suspension de l'envoi de travailleurs migrants malgaches dans les pays à haut risque, et
- 2) la Décision n° 023/2019 portant retrait des autorisations et permis délivrés antérieurement pour la sélection et le recrutement des travailleurs malgaches à l'étranger.

Ces deux textes restreignent la délivrance de visas de sortie aux travailleurs migrants, mais ne s'appliquent pas aux autres types de migration, tels que le regroupement familial ou la migration étudiante.

Cadre juridique international et politique nationale en matière de recrutement des travailleurs migrants

Madagascar a ratifié l'ICMW et la convention n° 97 de l'OIT, à l'exclusion des dispositions de l'annexe III. En juin 2019, Madagascar a également ratifié la convention n° 143, la convention n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques, la convention n° 181 sur les agences d'emploi privées et le protocole n° 29 relatif à la convention sur le travail forcé, qui contiennent tous des dispositions pertinentes afférentes aux travailleurs migrants. Madagascar est membre du COMESA et de la SADC. Madagascar ne dispose pas encore de politique de migration de main-d'œuvre ni de politique migratoire, mais a exprimé son intérêt pour la rédaction d'une politique de migration de main-d'œuvre ou d'une section spécifique à la migration de main-d'œuvre dans sa politique de l'emploi.

Réglementation de l'emploi

Le Code du travail (Loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004) s'applique à tous les travailleurs, quels que soient leur sexe et leur nationalité (Art. 2). Le Code du travail interdit le travail forcé (Art. 4), et en ce qui concerne le travail des enfants, il

- fixe l'âge minimum d'accès à l'emploi à 15 ans, tout en rappelant que cet âge minimum ne doit pas être inférieur à l'âge auquel la scolarité cesse d'être obligatoire (Art. 100).
- Il précise en outre que des décrets pris après avis du Conseil national du Travail détermineront la nature des travaux interdits aux enfants.

20 Cette section est basée sur le rapport suivant, préparé pour le compte du BIT par D. Razafindrazaka: «Examen des lois, politiques et pratiques concernant le recrutement des travailleurs migrants à Madagascar» (Avril 2020), disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/reframe/WCMS_742457/lang--fr/index.htm

Le Code du travail interdit les mauvais traitements, y compris le harcèlement sexuel (Art. 5), ainsi que toute discrimination fondée sur le handicap (Art. 105) ou l'activité syndicale (Art. 141). Il précise que l'adhésion à une organisation de travailleurs ou d'employeurs doit être libre et sans discrimination fondée sur l'âge, le sexe, la religion, l'origine ou la nationalité (Art. 144). Tout traitement discriminatoire fondé sur la race, la religion, l'origine, le sexe, l'appartenance syndicale, l'appartenance et les opinions politiques est passible d'une amende de MGA 1 à 3 millions ou d'un emprisonnement de un à trois ans, ou les deux. Les mêmes sanctions s'appliquent en cas d'infractions aux règles régissant le travail de nuit des femmes, la protection des femmes enceintes, la protection des enfants et la protection des personnes handicapées. En cas de récidive, les peines d'amende et d'emprisonnement sont portées au double. En outre, les auteurs d'infractions aux dispositions du Code du travail interdisant le harcèlement sexuel (Art. 5) seront sanctionnés par les dispositions du Code Pénal qui prévoient et répriment les actes de harcèlement sexuel ou tous autres actes de violence perpétrés contre le travailleur (Art. 261).

Le Code du travail stipule que les ressortissants étrangers ne peuvent occuper aucun emploi à Madagascar sans l'autorisation préalable du Ministre chargé de l'Emploi, après visa de leur contrat de travail par l'Inspecteur du Travail du lieu d'emploi. Un Décret pris après avis du Conseil National du Travail détermine les modalités d'octroi d'autorisation d'emploi des travailleurs étrangers (Art. 43). Depuis la ratification de 5 nouvelles conventions et du protocole en juin 2019, le Code du travail est en cours de révision. De nouveaux décrets relatifs à l'emploi des travailleurs migrants (émigrants et immigrants) devraient par conséquent être publiés.

Réglementation du recrutement

Au moment de la rédaction des présentes, une interdiction nationale de fonctionnement des AEP était en vigueur (comme le précise le Décret MEETFP n° 23993/2015)

Le Code du travail définit un «travailleur déplacé» comme celui qui, pour l'accomplissement du travail convenu, est appelé à s'installer de manière durable dans un lieu de travail autre que sa résidence habituelle ou à l'extérieur de son pays d'origine. Au moment de sa conclusion, le contrat de travail

du travailleur déplacé doit, après visite médicale d'embauche de celui-ci, être constaté par un écrit et soumis au visa préalable de l'Inspection du Travail du lieu d'embauche. Une copie du contrat visé doit être transmise au service de l'Emploi du lieu d'embauche (Art. 41). Le contrat de travail des travailleurs malgaches émigrés à l'extérieur du territoire doit faire l'objet d'un visa préalable du Service de la Migration du Ministère chargé de l'Emploi. Il doit notamment prévoir que ces travailleurs sont soumis aux législations du travail et de la sécurité sociale du lieu d'emploi. Toute demande de visa du contrat de travail du travailleur déplacé incombe à l'employeur. Les formes et modalités d'établissement et du visa du contrat de travail ainsi que les droits du travailleur déplacé sont fixés par Arrêté du Ministre chargé de l'Emploi. Un Arrêté du Ministre chargé du Travail précise le modèle de contrat de travail ainsi que la procédure de visa du contrat (Art. 42). Ces procédures sont actuellement en cours d'élaboration et viseront à clarifier le processus et le rôle de l'ensemble des acteurs impliqués. Leur finalisation et adoption permettront d'envisager la levée de l'interdiction de septembre 2019.

Le Code du travail a institué auprès du Ministère chargé de l'Emploi un Office National pour l'Emploi, chargé d'assurer les activités de placement (Art. 247). Les activités privées de placement sont autorisées, sous réserve d'être exercées par un service spécialisé de l'emploi et du placement (c'est-à-dire une AEP), dont les conditions et modalités d'exercice sont déterminées par le Décret n° 20307/2015/MEETFP du 11 juin 2015. L'ouverture d'un établissement de placement est subordonnée à l'agrément du Ministre chargé de l'Emploi (Art. 248). L'établissement de placement doit fournir périodiquement, au Ministre chargé de l'Emploi, des informations sur les offres reçues aux fins de suivi du marché du travail (Art. 250).

Les dispositions régissant le fonctionnement des AEP sont complétées par sept autres textes, à savoir:

- ▶ Décret n° 2005/396 fixant les conditions et modalités d'exercice des bureaux de placement privés et les modalités d'octroi et de retrait d'agrément;
- ▶ Arrêté n° 30095/2011 fixant les formes et les modalités d'établissement du contrat des travailleurs émigrés;
- ▶ Arrêté n° 30096/2011 fixant la procédure de visa du contrat des travailleurs émigrés;

- Décret n° 20307/2015/MEETFP fixant les modalités d'octroi et de retrait d'agrément des bureaux de placement privés et leurs obligations;
- Décret n° 20308/2015/MEETFP portant abrogation des agréments des agences de placement;
- Décret n° 23993/2015/MEETFP portant création d'un comité interministériel de suivi de l'émigration des travailleurs auprès du Ministre de l'Emploi, de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle (MEETFP); et
- Décret n° 2018-558 fixant les attributions du Ministre de la Fonction publique, de la Réforme et de l'Administration, du Travail et des Lois sociales (MFPRATLS), ainsi que l'organisation générale de son ministère.

Avant la publication de l'Arrêté n° 20308/2015/MEETFP portant abrogation des agréments des agences de placement, le processus de recrutement commençait lorsqu'un employeur ou une entreprise s'adressait à une AEP du pays de destination pour solliciter le recrutement d'un travailleur malgache. Une offre d'emploi, qui doit être visée par le service de la gestion de la migration du ministère de l'Emploi au niveau central et régional est alors publiée par l'AEP dans le pays de destination et celle-ci est relayée par une agence de recrutement à Madagascar. Cette offre doit notamment comporter un descriptif des tâches relatif au poste ou à l'activité, ainsi qu'une liste de critères de sélection (scolarité, langue, sexe et âge du travailleur). Des tests de compétences et des entretiens peuvent être menés par l'AEP à Madagascar, après quoi une liste de candidats retenus est envoyée à l'AEP du pays de destination responsable de la mise en relation avec des employeurs disposés à embaucher les travailleurs malgaches.

Une autre solution consiste pour l'entreprise ou l'employeur à traiter directement avec le ministère de l'Emploi. Après réception de l'offre d'emploi, le ministère leur adresse une liste de candidats sélectionnés dans une liste tirée du Système régional

d'information pour l'emploi. Les employeurs sont naturellement responsables de l'obtention des permis de travail et autres autorisations nécessaires auprès du gouvernement du pays de destination. Ces documents doivent être transmis au ministère de l'Emploi. Le ministère peut également orienter les candidats vers des centres de formation professionnelle pour améliorer leurs compétences.

Dans tous les cas, les documents suivants doivent être visés par le représentant diplomatique malgache à l'étranger: le certificat d'existence de la société; l'autorisation de recrutement de travailleurs étrangers; le permis d'hébergement; la couverture médicale; le double du contrat de travail visé par l'Ambassade de Madagascar dans le pays d'accueil et par le ministère du Travail/Emploi dans le pays d'accueil; et le permis de travail.

Le contrat de travail du travailleur malgache doit faire l'objet d'une autorisation du ministère de l'Emploi avant qu'un éventuel départ du travailleur ne soit autorisé. Ce contrat doit comporter la signature de l'employeur, du travailleur et de l'AEP. Cette dernière doit également faire parvenir au ministère une demande d'autorisation spécifique et une lettre engageant sa responsabilité vis-à-vis du travailleur jusqu'à la fin de la durée du contrat.

Avant 2015, les AEP étaient tenues de dispenser aux travailleurs une formation préalable au départ, notamment en langue française²¹. Les textes actuels²² demandent aujourd'hui à l'AEP de nouer un partenariat officiel avec un centre de formation agréé par le ministère de l'Emploi. Le travailleur migrant potentiel doit quant à lui fournir un certificat attestant qu'il a suivi la formation requise et réussi les tests d'aptitude²³.

Pour assurer le suivi des travailleurs en emploi à l'étranger, les AEP doivent remettre des rapports trimestriels et annuels comprenant le statut des offres d'emploi à l'étranger, un rapport d'activité et une fiche de suivi des ressortissants malgaches travaillant à l'étranger. Dans le cas de Maurice, l'ambassade malgache effectue un suivi trimestriel

21 Conformément aux Articles 4 et 5 de l'Arrêté n° 01.013/2010.

22 Arrêté n° 20307/2015 du MEETFP.

23 Les textes réglementaires ne précisent pas le contenu exact de la formation, mais des documents internes du ministère mentionnent les modules suivants: les droits et devoirs des travailleurs migrants; les conditions de travail et de vie dans les pays de destination; les conditions d'entrée et de séjour; les documents de voyage et les procédures des aéroports; la sensibilisation en matière de santé; les différences culturelles et les moyens de les appréhender; les services offerts par les autorités publiques, organisations non gouvernementales, missions diplomatiques et consulaires; les possibilités et procédures en matière d'envoi de fonds; et les informations sur le retour et la réinsertion.

des conditions d'emploi des travailleurs migrants et leur apporte une assistance en cas de besoin. Dans les pays où Madagascar n'est pas officiellement représenté, ou dans les cas où les travailleurs ne connaissent pas la démarche à entreprendre, ces derniers peuvent, en plus des services gouvernementaux, contacter par e-mail, Facebook ou directement par téléphone les syndicats à Madagascar, qui pourront les conseiller et les assister à distance.

Services de recrutement, commissions et frais connexes

Le Code du travail stipule qu'aucune commission ou frais de quelque nature que ce soit ne peut être imputé aux travailleurs qui se présentent auprès de l'établissement de placement (AEP).

Le Code du travail stipule en outre que le contrat d'un travailleur déplacé doit préciser que le logement ainsi que les frais aller et retour du travailleur déplacé et des membres de sa famille sont à la charge de l'employeur dans les limites fixées par un Décret pris après avis du Conseil National du Travail. Les frais de transport retour doivent être assurés par l'employeur en cas de licenciement quel que soit le motif de la rupture évoqué (Art. 41).

Les entretiens ont révélé que si la législation en vigueur interdit aux AEP de facturer des frais quelconques aux travailleurs, cette pratique est néanmoins quasi-systématique parmi les AEP irrégulières et non agréées.

Dans le cadre des processus de recrutement formels, il est normalement demandé aux candidats de ne prendre en charge que les frais liés à leurs dépenses personnelles (logement si nécessaire, frais de bouche, transport interne pour se rendre à l'agence, formation, etc.), ainsi que les divers frais liés à la délivrance de documents administratifs. Les autres frais sont facturés aux employeurs par les AEP, notamment en ce qui concerne les frais de formation, les visas et les billets d'avion aller-retour.

Recrutement non réglementé et conditions abusives de migration

À l'instar de la quasi-totalité des secteurs d'activité malgaches, le recrutement et le placement de travailleurs à l'étranger se caractérisent par leur caractère informel. Les activités des courtiers non

agréés et informels sont d'ailleurs en pleine expansion depuis l'adoption de l'Arrêté n° 20.308/2015/MEETFP. On a toutefois pu constater sur la base des entretiens avec les différentes parties prenantes que beaucoup d'AEP opéraient déjà de manière irrégulière bien avant l'entrée en vigueur dudit arrêté.

Le Code du travail punit d'une amende de MGA 1 à 4 millions ou d'un emprisonnement d'un à trois ans, ou des deux, toute personne reconnue coupable des faits suivants:

- toute personne qui, en violation de l'article 4 [interdiction du travail forcé], par menace, violence, tromperie, dol ou promesse, aura contraint ou tenté de contraindre un travailleur à s'embaucher contre son gré ou qui, par les mêmes moyens, aura tenté de l'empêcher ou l'aura empêché de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat;

- toute personne qui, en faisant usage d'un contrat fictif ou contenant des indications inexacts, s'est fait embaucher ou s'est substituée volontairement à un autre travailleur;

- tout employeur ou fondé de pouvoir ou préposé qui aura porté sciemment sur le registre d'employeur ou tout autre document, des attestations mensongères relatives à la durée et aux conditions de travail accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui aura fait sciemment usage de ces attestations;

- toute personne qui aura exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toutes natures (Art. 262).

Le Code du travail prévoit également les mêmes peines pour quiconque aura été impliqué dans des opérations d'émigration clandestine des travailleurs malgaches hors du territoire national. Ces peines sont également appliquées à toute personne qui aura fait travailler des étrangers n'ayant pas obtenu l'autorisation préalable du Ministre du Travail, ainsi que tout étranger ayant accepté de travailler sur le territoire de Madagascar sans ladite autorisation préalable (Art. 262).

À l'avenir, plusieurs pistes existent pour améliorer le recrutement des ressortissants malgaches destinés à travailler à l'étranger. La législation pertinente est actuellement en cours de mise à jour pour s'aligner sur les conventions et le protocole ratifiés en juin 2019, et améliorer ainsi la protection des migrants malgaches, dont les travailleuses et travailleurs

domestiques migrants, et des immigrants présents à Madagascar. La conclusion et la mise en œuvre d'ABT demeureront à cet égard essentielles. Au sein du gouvernement, il sera nécessaire de renforcer la coordination interministérielle et de poursuivre la décentralisation administrative. Une politique de migration de main-d'œuvre ou une section spécifique à la migration de main-d'œuvre dans la politique de l'emploi pourrait être élaborée pour faciliter une telle coordination et développer une vision d'avenir pour la migration de main-d'œuvre à Madagascar. Le défi que constitue la lutte contre la prolifération des AEP clandestines pourrait être relevé grâce à la sensibilisation du public et à la promotion de la création d'emplois. De telles initiatives devraient pouvoir compter sur un renforcement de l'implication des partenaires sociaux et des organisations de la société civile dans la protection des travailleurs migrants et la mise en œuvre effective du recrutement équitable.

3.5.1 Seychelles²⁴

Vue d'ensemble du marché du travail et de la migration

Les Seychelles sont un pays d'émigration nette, mais abritent néanmoins une proportion très importante de migrants par rapport à la population totale. On estime en effet qu'environ un tiers de la main-d'œuvre du pays serait constituée de travailleurs migrants. Selon les estimations de l'UNDESA (2019), les Seychelles comptaient en 2019 une population de 97 000 personnes, dont environ 13 000 migrants (30 pour cent de femmes), principalement originaires d'Inde, mais également de Madagascar, des Philippines et du Sri Lanka. Les travailleurs migrants se concentrent principalement dans des emplois peu ou semi-qualifiés des secteurs de la construction, du tourisme et de l'industrie manufacturière. Certains occupent également des postes hautement qualifiés dans le tourisme, la finance et les services publics. Parallèlement, on comptait environ 37 000 migrants seychellois à l'étranger (55 pour cent de femmes), dont 46 pour cent au Mozambique, 22 pour cent au Canada, 13 pour cent au Royaume-Uni et 9 pour cent en Australie.

Cadre juridique international et politique nationale en matière de recrutement des travailleurs migrants

Les Seychelles ont ratifié l'ICMW. Elles n'ont pas ratifié les conventions n° 97 et 143 de l'OIT. Les Seychelles sont membres du COMESA et de la SADC.

La Politique nationale de migration de main-d'œuvre (NLMP) de 2018 vise quatre objectifs, dont notamment la promotion de pratiques de recrutement équitables et efficaces pour tous les travailleurs, d'une manière conforme aux besoins du marché du travail, mais sans substituer les travailleurs locaux ni compromettre les conditions de travail. La NLMP engage le gouvernement à élaborer et à appliquer des mesures de protection des travailleurs contre les pratiques de recrutement frauduleuses et abusives, ainsi qu'à établir un cadre réglementaire exhaustif du recrutement. Il s'agit en particulier pour le gouvernement de s'engager plus activement dans le recrutement à l'étranger en collaboration avec les employeurs, les AEP et les pays d'origine des travailleurs migrants, et ce afin d'améliorer la qualité et la fiabilité des processus de recrutement. Le gouvernement devra par ailleurs renforcer la collaboration entre les SPE et les AEP au niveau local afin de fournir des services de placement plus efficaces.

Réglementation de l'emploi

Les Seychelles ont ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT. Elles n'ont pas ratifié le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930.

Le Code du travail de 1995 précise que les travailleurs migrants présents aux Seychelles sont protégés par les mêmes conditions de travail que les travailleurs seychellois (Art. 67), le droit du travail s'appliquant donc de la même manière aux travailleurs migrants. Le Décret sur l'immigration (Décret n° 18 de 1979) et le Règlement de l'immigration de 1981 (Texte réglementaire n° 32 de 1981) et ses amendements réglementent l'entrée et le séjour des étrangers aux Seychelles. À partir de 2014, le gouvernement a mis en place pour le secteur privé un système de permis de travail basé sur des quotas, en vertu duquel les entreprises des principaux secteurs industriels, et notamment la

24 Cette section est basée sur la Politique nationale de migration de main-d'œuvre des Seychelles de 2018.

construction, le tourisme, la pêche et l'industrie, doivent solliciter un Certificat d'agrément auprès du ministère de l'Emploi, de l'Immigration et de l'État civil. Dans le cadre de quotas attribués sans opposabilité préalable du marché de l'emploi, ce certificat permet aux employeurs de recruter des travailleurs à l'étranger indépendamment de leur niveau de compétence ou de leur profil. Une fois ce certificat délivré, les employeurs sollicitent alors auprès du Département de l'immigration des permis de travail temporaires individuels appelés *Gainful Occupational Permit* (GOP), initialement valables pour une durée maximale de deux ans et qui autorisent l'entrée des travailleurs dans le pays pour occuper un poste spécifique. Les employeurs souhaitant embaucher des travailleurs étrangers peuvent être tenus de soumettre un plan d'adaptation aux spécificités locales décrivant les stratégies de formation mises en œuvre pour transférer les compétences d'un travailleur migrant à un travailleur seychellois dans un délai donné.

En l'absence d'un système d'information systématique sur le marché du travail, les quotas susmentionnés sont calculés sur la base de la taille de l'entreprise concernée. Les quotas de travailleurs étrangers ont tendance à être plus élevés dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, tels que l'agriculture, la pêche et la construction, et peuvent atteindre 70 à 75 pour cent de la main-d'œuvre totale dans certaines grandes entreprises. Ces quotas sont bien moins importants dans des secteurs tels que les services financiers. Certaines professions ne sont pas éligibles à ces quotas, et notamment les postes de PDG ou de directeur des ressources humaines, ou encore les postes semi-qualifiés, tels que les assistants commerciaux, et peu qualifiés, tels que les agents d'entretien et les chauffeurs. Le gouvernement a également expérimenté dans certains secteurs l'établissement de listes d'emplois réservés aux travailleurs seychellois. À la suite de pressions exercées par des employeurs du secteur touristique, il été mis fin à cette expérimentation à la mi-2017, sauf pour les postes de ressources humaines. Pour les secteurs industriels et les professions non éligibles aux quotas (commerce et travail domestique), ou encore pour les employeurs ayant dépassé leur quota assigné, des sollicitations d'approbation pour des postes spécifiques peuvent être déposées auprès du Département de l'emploi. Avant que l'occupation d'un poste par un travailleur étranger ne puisse être approuvée, l'employeur doit tester

l'opposabilité du marché de l'emploi en rendant le poste localement disponible pendant trois jours afin de déterminer si des travailleurs locaux sont désireux de l'occuper. Cette exigence de trois jours constitue néanmoins une période trop courte pour déterminer si des travailleurs locaux sont ou non disponibles avant d'ouvrir les postes en question aux travailleurs étrangers.

En pratique, la plupart des demandes d'autorisation d'embauche de travailleurs étrangers sont approuvées et reconduites, et très peu d'entre elles ont été jusqu'ici révoquées. De 2014 à 2017, sur environ 32 000 demandes de recrutement de non-Seychellois pour occuper des postes vacants, 74 pour cent des nouvelles demandes et 91 pour cent des reconductions ont été approuvées. Dans le cadre du système actuel de permis de travail «GOP», les travailleurs migrants entrants doivent être parrainés par un employeur unique pour obtenir l'autorisation d'entrer dans le pays. Une fois aux Seychelles, ils ne peuvent pas changer d'employeur, et la résiliation de leur contrat de travail par licenciement ou démission implique la résiliation de leur statut de migrant régulier dans le pays. Cela peut s'avérer problématique du fait du niveau élevé de dépendance des travailleurs migrants vis-à-vis de leurs employeurs, ouvrant ainsi potentiellement la voie à des abus et autres violations des droits.

Réglementation du recrutement

Les Seychelles n'ont pas ratifié les conventions n° 88, 181 et 189 de l'OIT.

Les Seychelles ont mis en place un système d'octroi des permis et d'enregistrement des AEP, ainsi que des mécanismes de collaboration entre les AEP et les services publics de l'emploi. Il est interdit aux AEP de facturer des commissions aux demandeurs d'emploi pour des services de placement. Les défis et lacunes qui demeurent dans la réglementation des AEP et des autres acteurs du recrutement comprennent:

- les difficultés à détecter et à sanctionner les AEP non agréés;
- l'absence de réglementation relative au recrutement direct de travailleurs à l'étranger par des employeurs n'utilisant pas les services des AEP, en faisant par exemple appel aux réseaux personnels des travailleurs migrants pour trouver d'autres travailleurs de leur pays d'origine;

- ▶ le nombre limité de mécanismes en vigueur pour la coordination et le partage des données entre les services publics et privés de l'emploi, entraînant ainsi une redondance des services;
- ▶ l'absence de réglementation des activités de recrutement en ligne à l'étranger menées par des AEP seychelloises ou étrangères en vue d'attirer des travailleurs aux Seychelles; et
- ▶ les éventuelles incitations financières visant à ce que les AEP placent des travailleurs étrangers plutôt que des travailleurs locaux dans certains emplois, désavantageant ainsi les demandeurs d'emploi nationaux.

Les employeurs et les AEP des Seychelles sont confrontés à des difficultés pratiques pour exercer une diligence raisonnable visant à vérifier la légalité et la fiabilité des AEP à l'étranger, et disposent de peu de moyens indépendants pour évaluer les qualifications des candidats avant leur arrivée dans le pays. Par conséquent, les employeurs assument les coûts de recrutement des travailleurs étrangers sans être vraiment sûrs que ces travailleurs seront en mesure d'effectuer le travail de manière appropriée. Les employeurs ont également recours au recrutement par le biais de contacts informels ou d'agents non agréés utilisant des réseaux personnels pour recruter des travailleurs, ce qui laisse peu de moyens pour vérifier leurs qualifications avant l'arrivée dans le pays.

Les Seychelles ont conclu plusieurs ABT avec des pays d'origine pour pourvoir des postes hautement qualifiés et recruter des travailleurs disposant de compétences professionnelles à même de combler les pénuries du secteur public, qui n'est pour sa part pas soumis aux quotas. Ces pays d'origine incluent la Chine, Cuba, l'Inde, le Kenya, Maurice et le Sri Lanka, même si certains de ces accords ne sont actuellement pas en vigueur. De tels accords sont généralement négociés par le ministère des Affaires étrangères en collaboration avec le ministère technique compétent (de l'Éducation, de la Santé, etc.). Tandis que le gouvernement a réussi à négocier avec succès des ABT avec certains pays pour recruter des travailleurs dans le secteur public, peu d'accords formels ont été conclus avec des pays d'origine en ce qui concerne les travailleurs migrants du secteur privé. Cela peut conduire à un décalage entre les conditions dont bénéficient les travailleurs migrants du secteur public dans le cadre des ABT et celles qui s'appliquent aux travailleurs recrutés dans le secteur

privé via le système de quotas, que ce soit directement par les employeurs, par des AEP ou des recruteurs individuels.

Le Département de l'emploi ne contrôle pas les sources auprès desquelles les employeurs recrutent des travailleurs étrangers. En pratique, les employeurs recrutent par divers canaux, notamment:

- ▶ via des AEP locales qui contactent des AEP dans les pays d'origine;
- ▶ en contactant directement des AEP à l'étranger; ou
- ▶ en utilisant des réseaux ou agents informels pour recruter directement sans passer par un intermédiaire formel.

Le NLMP prévoit d'accroître les capacités de l'inspection du travail, notamment par le biais d'une formation sur les principaux problèmes rencontrés par les travailleurs migrants, tels que les commissions de recrutement et frais connexes abusifs, la confiscation des pièces d'identité et des documents de voyage, l'accès aux soins médicaux et autres prestations, le travail forcé et la traite des êtres humains. Le NLMP prévoit également d'augmenter la capacité à mener des inspections conjointes du travail et de santé publique, ainsi que des inspections conjointes du travail et de l'immigration. Tandis que les premières peuvent contribuer à protéger les droits des travailleurs migrants, les secondes peuvent s'avérer problématiques, en ce qu'elles peuvent accroître la vulnérabilité des travailleurs en situation irrégulière. Une alternative serait d'établir des cloisonnements entre l'inspection du travail et les services d'inspection de l'immigration, conformément aux bonnes pratiques en la matière, d'autant plus que la Direction de l'emploi et la Direction de l'immigration relèvent toutes deux du ministère de l'Emploi, de l'Immigration et de l'État civil.

Services de recrutement, commissions et frais connexes

Les coûts associés au recrutement de travailleurs migrants pour occuper un emploi aux Seychelles, qui sont censés être couverts par les employeurs, sont parfois répercutés sur les travailleurs eux-mêmes. Cela peut passer par des retenues sur salaire visant à rembourser les frais de permis de travail ou le prix du voyage (aller-retour). La Fédération des syndicats de travailleurs des Seychelles est déjà intervenue au nom de

travailleurs migrants dans le cadre de plaintes et autres différends. Elle facilite également l'accès des travailleurs migrants à une assistance juridique gratuite. Même si les avantages économiques de la migration ne sont plus à prouver, il existe toujours le risque de ce que des opinions publiques sans fondement sur ses impacts négatifs s'invitent de manière indue dans le débat politique pour masquer les réalités techniques de la migration et mettre à mal la cohésion sociale nationale. Ces attitudes et perceptions négatives peuvent également servir de base pour justifier des actions contre les intérêts des travailleurs migrants, telles que des politiques discriminatoires ou des pratiques d'emploi relevant de l'exploitation.

Recrutement non réglementé et conditions abusives de migration

Dans le NLMP, le gouvernement a reconnu que les travailleurs migrants pouvaient être exposés à des actes de discrimination, d'exploitation et d'abus. Les catégories spécifiques de travailleurs migrants particulièrement exposés à des risques de violation de leurs droits comprennent les femmes migrantes, les migrants occupant des emplois peu qualifiés et/ou informels, et les personnes en situation irrégulière. Avant d'arriver aux Seychelles, les travailleurs migrants entrants peuvent être soumis à un ensemble de pratiques abusives et frauduleuses, qui consistent notamment à payer des commissions de recrutement et autres frais connexes exorbitants, ou encore à être recrutés sur la base de fausses informations concernant les conditions de travail et le type d'emploi. Il en résulte que les travailleurs migrants arrivent souvent aux Seychelles avec des dettes importantes accumulées tout au long du processus de recrutement. Ces pratiques touchent principalement les travailleurs occupant des postes peu qualifiés, qui disposent de bien peu de recours contre les recruteurs des pays d'origine une fois arrivés aux Seychelles. Ces travailleurs occupent souvent des emplois peu rémunérés, ce qui rend difficile le remboursement des dettes de recrutement.

Les employeurs sont responsables de la demande et de la reconduction des permis de travail «GOP» des migrants entrants, mais ce sont en définitive les travailleurs migrants eux-mêmes qui en supportent les conséquences si les réglementations ne sont pas respectées. Si un employeur oublie par exemple de renouveler ce permis de

travail «GOP», le travailleur migrant concerné se retrouve en situation irrégulière et donc exposé au risque d'expulsion et de fichage comme «immigré interdit», ce qui l'empêchera de revenir aux Seychelles pendant plusieurs mois. À l'inverse, aucune sanction de ce type n'existe pour les employeurs, qui peuvent continuer à embaucher des travailleurs migrants même s'ils ne respectent pas les réglementations liées au permis de travail «GOP». Les travailleurs migrants peuvent également se retrouver expulsés du pays avant même d'avoir pu percevoir leurs arriérés de salaire. Et une fois rentrés dans leur pays d'origine, il leur sera bien difficile de trouver un moyen de récupérer ces salaires impayés. La confiscation des passeports des travailleurs migrants est devenue une pratique courante chez les employeurs de certains secteurs, ce qui augmente plus encore leur dépendance vis-à-vis de leur employeur tout en limitant leur liberté de mouvement.

Les Seychelles ont adopté en 2014 une Loi portant interdiction de la traite des personnes, aboutissant à la création d'un Comité national de coordination contre la traite des personnes et d'un Fonds d'aide aux victimes. À ce jour, les cas signalés concernent principalement le travail forcé de travailleurs migrants, en particulier dans les secteurs de la construction et de la production industrielle. Différents indices de travail forcé ont été identifiés par des inspecteurs du travail et des ONG de défense des droits des travailleurs aux Seychelles: il s'agit notamment de la retenue des salaires, d'heures supplémentaires excessives, de la confiscation des documents de voyage et des pièces d'identité, de l'isolement, de restrictions de mouvement, de la servitude pour dettes, du recours aux menaces et de la tromperie. En 2017, les Seychelles engageaient leurs premières poursuites en la matière dans une affaire impliquant des Bangladais victimes du travail forcé dans le secteur de la construction. Les Seychelles étant un pays de transit sans visa, des cas de traite présumée de femmes transitant par les Seychelles ont également été identifiés. Il reste des obstacles à surmonter, tels que:

- ▶ la capacité limitée d'identification des cas;
- ▶ les moyens limités de prévention de la fraude ou de la désinformation préalable au départ;
- ▶ le manque d'hébergements d'urgence; et
- ▶ l'insuffisance des outils de formation à destination des différents intervenants.

À l'avenir, les cinq résultats attendus concernant le recrutement équitable et efficace, listés ci-après et spécifiés dans le NLMP, représenteraient une avancée significative pour les travailleurs migrants:

- ▶ Promulgation et application de mesures destinées à protéger les travailleurs contre les pratiques de recrutement frauduleuses ou abusives;
- ▶ Mise en place d'un cadre réglementaire exhaustif concernant les activités de recrutement;
- ▶ Introduction d'une plus grande flexibilité dans les relations employeur-travailleur migrant afin de réduire les contraintes de mobilité pesant sur les travailleurs migrants;
- ▶ Amélioration des processus de recrutement à l'étranger pour faciliter le recrutement efficace de travailleurs qualifiés; et

- ▶ Renforcement de la collaboration entre les SPE et les AEP pour fournir des services de placement et de recrutement plus efficaces.

Outre les actions identifiées à mettre en œuvre pour chaque résultat, le gouvernement devrait étudier la possibilité d'introduire un cloisonnement entre l'inspection de l'immigration et les autres services d'inspection, tels que ceux du travail et de la santé publique, afin de mieux protéger les travailleurs migrants en situation irrégulière. Le NLMP fait déjà référence à la ratification envisagée des conventions n° 97 et 143 de l'OIT. Les autres instruments pertinents à ratifier comprennent le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et les conventions n° 88, 181 et 189.





Fast Service Group
Elec. Mech. Contracting & Supply
All Special Industrial Systems, 900 Industrial Drive, 2nd Floor, Dallas, TX 75217
Tel: 972-441-8100

Construction
Contractor
218



4

**Conclusions
et observations en
vue d'un recrutement
plus équitable des
travailleurs migrants
en Afrique**

Le recrutement équitable des travailleurs nationaux et migrants s'inscrit toujours plus à l'ordre du jour des gouvernements africains et des partenaires sociaux. Les études de cas nous ont montré que bon nombre des obstacles au recrutement équitable des travailleurs migrants sont similaires à ceux qu'ont à affronter les travailleurs nationaux. Certains d'entre eux sont néanmoins spécifiques aux travailleurs migrants.

Ce chapitre synthétise les conclusions des études de cas et propose des recommandations basées sur les cadres normatifs internationaux pertinents, les analyses des études de cas et la littérature.

Ces résultats sont présentés de manière à pouvoir être généralisés à tous les pays de la région, notamment en matière de données empiriques. Tandis que les principes du recrutement équitable se veulent internationaux, ce sont les contextes et le dialogue social nationaux qui devraient orienter la façon dont ces principes peuvent être mis en œuvre en tenant compte des spécificités locales. Le dialogue social tripartite est essentiel pour le développement, la mise en œuvre et le suivi réussis du recrutement équitable des travailleurs migrants.

► 4.1 Intégration du recrutement équitable aux politiques nationales élaborées dans le cadre de consultations tripartites

4.1.1 Élaboration et mise en œuvre de politiques de migration de main-d'œuvre

Les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable font référence à l'adoption, à la révision et au renforcement des législations et réglementations nationales, ainsi qu'à la mise en œuvre d'une politique nationale de recrutement équitable. Une telle politique ne doit toutefois pas être interprétée comme une politique autonome. En effet, il s'avère souvent plus stratégique d'intégrer le recrutement équitable aux politiques existantes afin d'en assurer la cohérence et de s'attaquer au problème de la «fatigue» qu'engendre la multiplication de ce type de documents. Il existe en outre la possibilité de construire des plans d'action relatifs au recrutement équitable à partir

des engagements déjà pris dans les diverses politiques existantes. L'expérience acquise en matière de plans d'action afférents à l'égalité des sexes peut constituer une source d'inspiration pertinente¹. Pour être efficaces, les politiques nationales de recrutement équitable doit pouvoir s'appuyer sur une cohérence stratégique (voir encadré 1). En effet, le recrutement est étroitement lié aux politiques, lois et réglementations concernant le respect des principes et droits fondamentaux afférents au travail, à l'emploi, à la migration, à la migration de main-d'œuvre, aux droits de l'homme, à l'éducation et à la formation, entre autres thématiques. Les politiques de recrutement équitables devraient couvrir tous les travailleurs sans discrimination et quel que soit leur statut migratoire. Elles devraient également être guidées par les conventions internationales pertinentes, dont l'ICMW et les conventions n° 97 et 143 de l'OIT².

1 Voir par exemple l'Annexe I du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2008-09, qui reprend des éléments du Programme et budget de l'OIT dans le cadre logique du plan d'action.

2 L'ICMW a été ratifiée par 24 pays africains et signée par sept autres. La convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, a été ratifiée par 11 pays africains. Parmi eux, le Burkina Faso et le Malawi ont ratifié la convention et toutes ses annexes:

- L'Annexe I s'applique aux travailleurs migrants qui ne sont pas recrutés en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental.
- L'Annexe II s'applique aux travailleurs migrants recrutés en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental.
- L'Annexe III régit l'importation des effets personnels, des outils et de l'équipement des travailleurs migrants.

L'Algérie a exclu les dispositions de l'Annexe II, Madagascar les dispositions de l'Annexe III, et le Cameroun, le Kenya, Maurice, le Maroc, le Nigéria, la République-Unie de Tanzanie et la Zambie les dispositions des trois annexes. La convention n° 143 a été ratifiée par le Bénin, le Burkina Faso, le Cameroun, la Guinée, le Kenya, Madagascar, la Mauritanie, le Togo et l'Ouganda.

► **Encadré 1. Aide-mémoire d'évaluation de la cohérence entre les politiques de migration de main-d'œuvre, d'emploi et d'éducation/formation**

A. Processus de conception des politiques au niveau national

- Existe-t-il des politiques nationales de migration de main-d'œuvre dans votre pays?
- Quelle(s) institution(s) est/sont habituellement responsable(s) de leur conception?
- Comment s'organise le processus de conception?
 - par l'institution responsable/ministère de tutelle;
 - par l'institution responsable, mais en consultation avec d'autres institutions/ministères compétents;
 - par l'institution responsable/ministère de tutelle, en consultation avec les parties prenantes concernées, dont les organisations d'employeurs et de travailleurs.
- Les liens entre les politiques de migration de main-d'œuvre, d'emploi et d'éducation/formation au niveau national (synergies et compromis) ont-ils été pris en compte dans la politique nationale de migration de main-d'œuvre? Si oui, comment?
- La migration de main-d'œuvre est-elle prise en compte dans d'autres politiques nationales, telles que celles concernant l'emploi, l'éducation/formation, la sécurité, le commerce ou des secteurs économiques spécifiques (comme l'agriculture), et vice versa?
- Existe-t-il des mécanismes/outils/forums en mesure de garantir que les objectifs de la politique de migration de main-d'œuvre tiennent compte des priorités nationales en matière d'emploi et d'éducation/formation, et vice versa?
- Existe-t-il un organe de coordination qui supervise la mise en œuvre conjointe de la politique de migration de main-d'œuvre et des autres politiques nationales afin d'en assurer la coordination?
- Quelle(s) autre(s) institution(s) nationale(s) est/sont responsable(s) de la mise en œuvre de la politique de migration de main-d'œuvre et ses/leurs attributions ont-elles été clairement spécifiées?
- Existe-t-il des mécanismes/outils/indicateurs de suivi en mesure d'évaluer le processus de mise en œuvre de la politique et quelles sont les institutions compétentes en charge de les mettre en œuvre?
- Existe-t-il des mécanismes pour assurer la cohérence et l'harmonisation des données provenant des différentes sources?

B. Processus de mise en œuvre des politiques au niveau régional

- Existe-t-il des processus d'intégration régionale en vigueur qui couvrent la migration de main-d'œuvre?
- Existe-t-il une politique régionale de migration de main-d'œuvre?
- Qui est responsable de la conception des politiques régionales de migration de main-d'œuvre?
- Existe-t-il des politiques régionales d'emploi et d'éducation/formation, ou d'autres politiques régionales?
- Existe-t-il des mécanismes de coordination au niveau régional pour assurer la coordination et le renforcement mutuel des objectifs stratégiques entre la migration de main-d'œuvre, l'emploi et l'éducation/formation?
- Existe-t-il des mécanismes/outils de suivi et d'évaluation au niveau régional pour la mise en œuvre de la politique de migration de main-d'œuvre? Existe-t-il des outils similaires pour les politiques régionales d'emploi et d'éducation/formation, ou pour d'autres politiques régionales?
- Existe-t-il des mécanismes/outils conjoints pour assurer le suivi et l'évaluation simultanés des politiques régionales de migration de main-d'œuvre, d'emploi et d'éducation/formation?
- Dans quelle mesure les organisations d'employeurs et de travailleurs sont-elles impliquées dans les processus politiques et stratégiques régionaux, en particulier dans les domaines de la migration de main-d'œuvre, de l'emploi et de l'éducation/formation?
- Existe-t-il d'autres parties prenantes (tels que des représentants de la société civile) impliquées dans les politiques régionales de migration de main-d'œuvre, d'emploi et d'éducation/formation?

Source: Popova et Panzica 2017.

Les gouvernements de la région ont utilisé les politiques de migration de main-d'œuvre comme moyen privilégié de résolution des problèmes liés au recrutement des travailleurs migrants. Compte tenu de la diversité des parties prenantes des processus de recrutement des travailleurs migrants – dont beaucoup sont invisibles – et de la répartition inégale du pouvoir entre ces différents acteurs, un dialogue social inclusif et participatif est essentiel pour garantir que les politiques soient guidées par la réalité et répondent aux besoins. Un tel dialogue peut s'appuyer sur des structures intragouvernementales – telles que des groupes de travail interministériels – pour assurer le dialogue au sein du gouvernement, ainsi que sur des structures tripartites, dont le mandat peut aller de questions spécifiques, telles que les comités nationaux relatifs à la traite des êtres humains, à des attributions plus larges, à l'instar des Conseils économiques et sociaux. Comme cela été détaillé dans les études de cas, la ratification des conventions pertinentes, qui constitue toujours une avancée importante, ne se traduit toutefois pas automatiquement par une amélioration des politiques et des pratiques.

4.1.2 Comblent le fossé entre les politiques sur le papier et les politiques concrètes en matière de migration de main-d'œuvre

Une politique est souvent entendue comme un document écrit officiellement adopté par les autorités. On constate toutefois que ce qui est écrit et officiellement adopté (la politique sur le papier) diffère souvent, à des degrés divers, de ce qui se passe réellement (la politique concrète). En ce qui concerne le recrutement équitable des travailleurs migrants, les politiques pertinentes peuvent inclure des politiques d'emploi, d'égalité et de migration de main-d'œuvre, cette dernière constituant l'instrument privilégié par la plupart des pays d'origine. Un pays peut disposer :

- ▶ d'aucune politique explicite sur le papier en ce qui concerne la migration de main-d'œuvre;
- ▶ d'une politique rédigée mais non adoptée, le document demeurant potentiellement à l'état de projet;
- ▶ d'une politique, mais sans plan d'action associé;
- ▶ d'une politique et d'un plan d'action, mais avec un suivi insuffisant.

Même lorsque les politiques et les plans d'action, législations et institutions qui les accompagnent sont en place, leur mise en œuvre pratique peut néanmoins s'avérer bien éloignée de leurs objectifs théoriques, comme en témoigne l'ampleur de l'emploi dans l'économie informelle à travers le continent. Cet écart entre théorie et pratique peut refléter divers problèmes, et notamment la faible capacité de l'État, le manque de volonté politique, l'incohérence des politiques, une coordination inadéquate ou encore des ressources humaines et financières insuffisantes.

Pour passer d'une politique sur le papier à une politique concrète, les gouvernements, les partenaires sociaux et autres parties prenantes concernées de la région devraient se concentrer sur le renforcement des capacités institutionnelles et techniques des ministères du Travail et des services publics de l'emploi.

4.1.3 Renforcement des capacités institutionnelles et techniques des ministères du Travail

Dans la plupart des pays, le ministère du Travail, ou son équivalent local, a moins de poids politique et de ressources que beaucoup d'autres ministères, tels que ceux des Finances, de l'Intérieur ou des Affaires étrangères. Même lorsque le ministère du Travail est considéré d'un point de vue politique comme un ministère de la sphère «économique», l'allocation des ressources ne reflète pas toujours cette réalité. Dans certains pays qui ont vu augmenter le nombre de ministères, les responsabilités traditionnelles du ministère du Travail ont parfois été attribuées à d'autres portefeuilles, tels que ceux de l'Emploi ou de la Jeunesse. L'inadaptation des budgets et la complexité institutionnelle croissante affaiblissent la capacité du personnel à remplir son rôle, notamment en matière de formulation et de mise en œuvre de politiques et de réglementations, de dialogue social et d'inspection du travail. Ces problèmes sont aggravés par des marges de manœuvre politiques et budgétaires souvent étroites. Lorsque la remise à plat des attributions ministérielles est politiquement impossible, il est d'autant plus important de poursuivre l'approfondissement de la coordination et de la consolidation des institutions.

Les efforts visant à accroître la transparence et à réduire les obstacles bureaucratiques et les incertitudes peuvent s'appuyer sur la coopération entre le ministère du Travail et les autres ministères concernés, tels que ceux des Affaires étrangères et de la Justice. Cette coopération peut se concrétiser aussi bien à l'étranger, dans le cadre des missions diplomatiques, que sur le territoire national, grâce à des structures telles que les guichets uniques pour les travailleurs migrants et les AEP.

Dans bon nombre de pays, outre le contrôle insuffisant de la transparence des pratiques de recrutement et d'emploi des ministères eux-mêmes, les changements fréquents de personnel en leur sein affaiblissent également leur capacité à relever les défis du recrutement équitable sur le long terme. Certains postes, notamment au plus haut niveau, sont considérés comme « politiques » et sont donc pourvus par chaque nouveau ministre, ceux qui les occupent devant souvent quitter leurs fonctions à chaque remaniement ministériel.

Enfin, étant donné que les ministères du Travail sont indissociables du contexte dans lequel ils évoluent, ils sont donc vulnérables aux déficits de gouvernance qui affectent de nombreux pays de la région, ce qui inclut la corruption, que l'on peut retrouver aussi bien dans le secteur public que privé³. Dans ce contexte, il n'est pas surprenant que des pratiques de recrutement corrompues soient également observées dans le secteur public – en particulier pour les travailleurs migrants, qui sont généralement moins protégés que les nationaux. Dans le secteur public, compte tenu de leur rôle central dans la promotion du recrutement équitable, le ministère du Travail et les autres ministères concernés devraient être encouragés à prendre des mesures proactives pour résoudre ces problèmes de manière prioritaire. La lutte contre la corruption dans les secteurs public et privé et dans les chaînes de recrutement mondiales est indispensable à la mise en œuvre effective du recrutement équitable.

4.1.4 Renforcement des capacités des services publics de l'emploi

Les services publics de l'emploi (SPE) de la région manquent souvent de capacité d'action et de ressources. Ils peuvent être fragmentés, comme dans le cas du Nigéria, où plusieurs entités fournissent des services de recrutement et de placement, apparemment sans beaucoup de coordination. Ils peuvent également avoir été transformés et disposer d'un mandat plus spécifique, en se concentrant par exemple sur l'emploi des jeunes, ou d'un champ d'action réduit. L'exemple typique est celui de la Côte d'Ivoire, où une agence spécifique pour l'emploi des jeunes a remplacé l'entité générale précédente, en supprimant au passage la représentation des travailleurs et des organisations de travailleurs dans son conseil d'administration. Le renforcement des SPE pour faciliter le passage des frontières par les travailleurs migrants et les protéger de manière appropriée, en particulier dans le cadre du recrutement et du placement, peut contribuer à développer les capacités de l'État en matière de gouvernance de la migration de main-d'œuvre.

Dans certains pays, les SPE contribuent de plus en plus à la fourniture d'informations aux travailleurs migrants, comme c'est le cas des centres publics d'emploi au Ghana et des centres de ressources pour les migrants au Nigéria. Les centres physiques peuvent néanmoins s'avérer difficiles d'accès et manquer d'infrastructures de base, et le Nigéria a par exemple choisi de traiter ces questions de manière prioritaire. Dans des pays comme la Tunisie, les SPE contribuent directement au recrutement de travailleurs migrants et mettent l'accent sur l'emploi des nationaux à l'étranger.

Dans d'autres pays, les SPE jouent un rôle limité dans le recrutement des travailleurs migrants, comme au Lesotho, où ils se consacrent plutôt à la l'opposabilité du marché de l'emploi, la législation stipulant que c'est aux SPE de certifier qu'aucun citoyen du pays n'est qualifié et disponible pour occuper un poste vacant avant de délivrer un permis de travail à un ressortissant étranger. Une bonne

³ Selon le *Baromètre mondial de la corruption – Afrique 2019* de Transparency International, 55 pour cent des personnes interrogées dans 35 pays africains pensaient que la corruption avait augmenté au cours de l'année précédente, et 59 pour cent que les actions de l'État étaient inefficaces pour s'attaquer au problème. Plus d'une personne sur quatre a dû payer un pot-de-vin pour accéder à des services publics, et les plus démunis sont deux fois plus susceptibles de devoir verser un pot-de-vin que les plus riches.

pratique de renforcement des capacités des SPE à recruter des travailleurs migrants a émergé dans les Amériques, où l'OIT a collaboré avec l'Association mondiale des services publics de l'emploi et le Système d'intégration centraméricain dans le cadre d'une initiative conjointe en Amérique centrale et en République dominicaine, en s'appuyant sur le modèle du Service européen de l'emploi (EURES), constitué d'un réseau de SPE implantés dans les pays d'origine et de destination.

L'OIT a créé plusieurs outils de développement des capacités ciblant les SPE, et notamment quatre volumes de guides destinés au personnel des services de l'emploi⁴, qui traitent respectivement de :

- ▶ la formation de formateurs sur le conseil et les services aux employeurs;
- ▶ le fonctionnement des services de l'emploi;
- ▶ la prestation efficace de services de conseil; et
- ▶ la prestation efficace de services aux employeurs.

4.1.5 Soutenir l'organisation des travailleurs migrants et leur participation au dialogue social

On a pu constater que les organisations de travailleurs accordent de plus en plus d'importance aux questions de migration dans leur promotion des principes et droits fondamentaux au travail. Dans les pays de destination, la logique des organisations de travailleurs va de l'évitement de la concurrence déloyale à la solidarité ouvrière internationale. Dans les pays d'origine, l'accent est souvent mis sur les pratiques abusives constatées dans les pays de destination. Dans la pratique, le modèle organisationnel des syndicats de travailleurs a toujours assumé un caractère uniquement national et généralement axé sur le secteur formel, et le plus souvent public. Mais nombre d'organisations de travailleurs de toute la région cherchent désormais à adopter un nouveau modèle d'organisation qui puisse dépasser les frontières nationales. Beaucoup collaborent ainsi avec des organisations de travailleurs migrants et des associations de migrants. Avec le soutien des organisations régionales et internationales de travailleurs, les

plateformes de coordination et les outils numériques contribuent à faire évoluer le modèle. Le Bureau des activités pour les travailleurs de l'OIT a élaboré en 2008 un modèle d'accord bilatéral, adopté dans plusieurs pays, entre les syndicats des pays d'origine et de destination afin de protéger les travailleurs migrants. Des efforts supplémentaires doivent être entrepris pour encourager les syndicats à élaborer des stratégies sur la manière d'atteindre et d'organiser les travailleurs migrants, d'ouvrir de nouveaux espaces aux organisations de travailleurs au sein du dialogue politique et stratégique des pays d'origine et de destination, et de favoriser la collaboration entre les syndicats de ces différents pays. Nous détaillerons ci-après quelques avancées intéressantes en œuvre dans la région.

Dans un document de plaidoyer de 2018 relatif au Pacte mondial des Nations Unies pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, le Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes (RSMMS), créé en 2014, a identifié une double tendance dans la gouvernance de la migration de main-d'œuvre, avec d'un côté des positions et des mesures sécuritaires oppressives pour gérer les flux migratoires, et de l'autre, des dispositions politiques et juridiques limitant la portée de la protection des travailleurs migrants. Ce document du RSMMS a identifié la corruption, le néo-colonialisme, les conflits armés, le changement climatique et le chômage de masse comme les principaux facteurs de migration devant être traités selon une approche fondée sur les droits. Il s'agit également de renforcer les capacités des représentants des gouvernements, des partenaires sociaux et des migrants afin de promouvoir des politiques migratoires à même de favoriser l'emploi, le travail décent, la protection sociale et le développement durable. Les recommandations du RSMMS visant à soutenir le recrutement équitable et la protection des travailleurs migrants tout au long du cycle migratoire comprenaient alors sept points, dont la promotion de la coopération syndicale internationale.

À cette fin, les syndicats africains ont mis en place des structures de coordination pour s'attaquer à la question des migrations de main-d'œuvre. Le Réseau syndical africain sur les migrations

⁴ Rédigés dans le cadre du projet OIT/Programme régional de compétences/Développement des compétences du Japon en Asie et dans le Pacifique, ces guides peuvent être adaptés au contexte africain.

(ATUMNET), une plateforme lancée en 2016 pour réunir l'ensemble des organisations syndicales nationales des 52 pays africains affiliés à l'Organisation régionale africaine de la Confédération syndicale internationale (CSI-Afrique), défend l'idée que la migration ne configure pas une situation de crise, mais que c'est plutôt sa gouvernance qui pose problème. Dans un communiqué de presse de septembre 2017, ATUMNET a décrit la migration comme un «phénomène historique ne pouvant être stoppé», avant d'identifier les facteurs qui en sont à l'origine et d'affirmer que les réponses souvent malavisées qui y sont apportées ne font que «favoriser l'extrémisme et les crimes de haine contre les migrants». ATUMNET a identifié dans différents ABT des dispositions inadéquates de protection des droits et exprimé sa préoccupation concernant l'externalisation du contrôle des frontières européennes. En mettant l'accent sur la question du recrutement équitable, ATUMNET a également souligné la faiblesse des régimes de réglementation et d'inspection des AEP, qui a pour effet de permettre:

- le passage clandestin et la traite des êtres humains;
- la perpétuation de bases de données et d'informations inadéquates pour orienter les décisions relatives à la migration; et
- la perpétration d'abus contre les femmes migrantes, et en particulier contre les travailleuses domestiques, notamment dans les pays du Conseil de coopération du Golfe.

ATUMNET appelle par conséquent à l'amélioration des régimes et pratiques de réglementation et d'inspection, ainsi qu'à des sanctions plus rapides à l'encontre des AEP. Dans le cadre de la formulation de ses revendications en 2018, ATUMNET a identifié les crises structurelles comme étant la cause profonde de la migration forcée, en ce qu'elles déclenchent et exacerbent les difficultés, la misère et le découragement (Kandukutu 2018). Parmi ses recommandations figuraient l'arrêt des guerres, la création d'emplois décents, le versement de salaires décents, la création d'un véritable partenariat pour le développement des compétences des agences d'emploi, l'expansion et l'amélioration de la protection sociale et un soutien financier à la réinsertion des migrants et des réfugiés africains.

4.1.6 Faciliter la migration de main-d'œuvre en mettant davantage l'accent sur la protection des travailleurs que sur la protection des frontières

La migration de main-d'œuvre, et la migration de manière générale, ont souvent été abordées du point de vue des pays de destination qui souhaitent restreindre l'accès des migrants à leur territoire. Même en ce qui concerne la traite des personnes, un phénomène qui n'est au demeurant pas nécessairement transfrontalier, l'accent est souvent mis sur la protection des frontières. L'attention insuffisante portée à la protection des travailleurs est facilement perceptible, tant dans la pratique qu'en ce qui concerne la différence entre les budgets alloués au contrôle des frontières et ceux de l'inspection du travail.

La facilitation de la migration de main-d'œuvre, en particulier en matière d'accès et de voies régulières – en complément de l'organisation des retours et de la réinsertion à la lumière de la pandémie de COVID-19 – s'avère tout à fait essentielle si l'on veut lutter contre la migration irrégulière, dont l'une des causes principales est l'incapacité des travailleurs à accéder à un emploi à l'étranger par des voies régulières. Comme l'a souligné la CEACR, les États jouissent, dans le respect des normes juridiques internationales, du droit souverain à déterminer les conditions d'entrée et de séjour des étrangers sur leur territoire. Dans un contexte de gouvernance faible, y compris en ce qui concerne les droits du travail, la protection des travailleurs migrants peut, dans la pratique, ne pas être considérée comme une priorité politique. Les travailleurs migrants peuvent être simplement perçus comme une source de financement supplémentaire, notamment par le biais de l'octroi de permis de travail, comme l'ont indiqué certaines personnes interrogées. Les inspections du travail de la région manquent cruellement de ressources, et leur mandat n'est souvent pas assez robuste. En ce qui concerne les AEP, les exigences à leur égard sont souvent trop laxistes, avec des contrôles insuffisants et des possibilités très limitées de signalement en toute sécurité des abus subis par les travailleurs. En pratique, les AEP n'ont donc que très peu de comptes à rendre.

Il convient par ailleurs de distinguer clairement la migration irrégulière, le passage clandestin de migrants et la traite des personnes. Les pays africains ont déployé des efforts considérables pour faire progresser les politiques, la législation et les institutions dans leur lutte contre ces trois fléaux. Mais on a cependant pu constater que ces trois concepts sont souvent utilisés de manière interchangeable ou insuffisamment distingués dans la pratique, et ce même lorsqu'ils sont clairement définis dans la législation nationale. La migration ne constitue pas un délit, au même titre que la migration irrégulière n'est pas un crime. Elle ne devrait donc pas être considérée comme une question de sécurité nationale ou une affaire criminelle (Crépeau 2013). De son côté, le passage clandestin de migrants n'implique pas nécessairement une violation des droits de l'homme, même si les passeurs exploitent souvent les vulnérabilités des migrants qui font appel à eux. Pourtant, dans la législation nationale de plusieurs pays de la région, la sanction afférente au passage clandestin de migrants est parfois similaire à celle qui s'applique à la traite des personnes. Et si les conséquences d'une éventuelle arrestation sont les mêmes, cela peut avoir comme effet pervers d'inciter les passeurs à se lancer dans la traite des personnes.

Bien qu'il ne soit souvent pas respecté dans la pratique, les travailleurs jouissent théoriquement du droit au travail et à la protection sociale, et ce indépendamment de leur statut migratoire. Le

Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, dans sa Recommandation générale n° 30 (2004), a recommandé aux États de «considérer que, s'il est vrai que les États parties peuvent refuser d'offrir des emplois aux non ressortissants démunis de permis de travail, tous les individus doivent pouvoir jouir de droits relatifs au travail et à l'emploi, notamment le droit à la liberté de réunion et d'association, dès le début et jusqu'à la fin d'une relation d'emploi» (§ 35)⁵. Pourtant, dans de nombreux pays, on voit parfois des travailleurs migrants en situation irrégulière être employés pendant un certain temps avant que leur employeur, au moment de verser leur salaire, ne les dénonce aux autorités pour les faire expulser. En Afrique du Sud, par exemple, les travailleurs qui dépassent la durée de validité de leur visa peuvent être bannis du territoire jusqu'à cinq ans et être déclarés «indésirables». Du point de vue des droits, une fois que les travailleurs migrants intègrent une relation de travail, ils doivent bénéficier de leurs droits en tant que travailleurs, quel que soit leur statut migratoire. Dans l'ensemble de la région, il est nécessaire de veiller à ce que les travailleurs migrants aient accès à la justice et à des procédures de plainte efficaces. Il convient également de développer ou de renforcer les cloisonnements entre les droits du travail (procédures de plainte et inspection du travail) et l'application des lois sur l'immigration, afin de permettre aux travailleurs migrants de bénéficier d'une protection sans crainte d'être détenus ou expulsés.

5 L'Observation générale n° 2 sur les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et des membres de leur famille du Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille a également insisté sur ce point.

► 4.2 Protéger les travailleurs recrutés et placés par l'intermédiaire d'agences d'emploi privées, notamment grâce à des services efficaces d'inspection du travail

Plusieurs mesures peuvent être prises pour réguler les activités des AEP et contrôler leurs pratiques.

4.2.1 Réglementer les activités des agences d'emploi privées

La régulation des AEP peut s'appuyer sur plusieurs modalités (voir encadré 2). Les pays de la région disposent généralement d'un système d'enregistrement et d'agrément des AEP, et certains ont également des exigences plus strictes pour les AEP spécifiquement engagées dans le recrutement et le placement internationaux. Dans la pratique, cependant, la plupart des AEP de bon nombre de pays ne sont ni enregistrées ni agréées, ce que l'on doit en partie à la prédominance de l'économie informelle. Parmi les recruteurs informels, on retrouve souvent les migrants eux-mêmes, en poste ou de retour, qui recrutent des membres de leur famille élargie ou de leur communauté, comme c'est par exemple le cas pour l'axe migratoire Burkina Faso-Côte d'Ivoire. Dans d'autres cas, des membres des communautés locales sont embauchés par d'autres acteurs, généralement des agents ou autres sous-traitants, pour mener des activités de recrutement et intégrer ainsi des chaînes de recrutement potentiellement longues et complexes. D'autres prestataires de services contribuant aux processus de recrutement ou de migration de main-d'œuvre peuvent également être informels, comme dans le cas du transport.

4.2.2 Contrôler les activités des agences de recrutement privées par le biais de l'inspection du travail

Parmi les facteurs pouvant limiter le contrôle des AEP, et plus généralement la supervision du recrutement, on retrouve le manque de ressources des inspections du travail, y compris en matière de besoins de base, tels que le personnel, les véhicules (que ce soit en termes de quantité ou de qualité, à

l'instar des véhicules tout-terrain nécessaires pour accéder à des zones mal desservies) ou encore la prise en charge des frais de transport. Par ailleurs, les inspecteurs du travail ont souvent un pouvoir limité pour faire appliquer les réglementations, notamment lorsqu'ils ne peuvent pas compter sur la collaboration des services de police. Dans de tels contextes, les inspecteurs du travail peuvent se retrouver à la merci de menaces de la part des recruteurs, des employeurs et de leurs soutiens politiques, sans oublier les pratiques de corruption. L'encadré 3 identifie une bonne pratique du Royaume-Uni qui corrobore le rôle des inspecteurs dans le contrôle de la conformité des AEP aux exigences liées à la délivrance des permis d'exploitation.

Un autre exemple à souligner dans la région africaine est représenté par les mesures du ministère du Travail tunisien pour faire appliquer la nouvelle législation permettant l'inspection systématique des agences d'emploi privées et la mise en place de sanctions pénales dissuasives. Il s'agit ainsi de garantir aux jeunes Tunisiens en quête d'opportunités d'emploi à l'étranger des processus de recrutement équitables et éthiques. Sa mise en application est soutenue par la création d'un nouveau corps d'inspecteurs spécialisés dans le contrôle des agences de recrutement privées qui placent des Tunisiens à l'étranger. Ce nouveau corps d'inspection est composé de cadres des Bureaux régionaux de l'emploi, à raison d'un inspecteur par gouvernorat et de six inspecteurs pour le bureau de Tunis, soit un total de trente inspecteurs. Le ministère du Travail a élaboré des directives et des outils exhaustifs pour renforcer cette nouvelle capacité d'inspection et définir une approche unifiée des visites de sites⁶. Un programme de formation sera mis en œuvre en 2021. Ces formations, associées aux documents d'orientation, visent à harmoniser les procédures et à favoriser le partage de valeurs et de pratiques parmi les inspecteurs.

6 Ces documents d'orientation se basent sur les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT (2019), les conventions de l'OIT n° 181 (sur les agences d'emploi privées), 29 (sur le travail forcé) et 143 (sur les travailleurs migrants), et la législation tunisienne sur le placement des Tunisiens à l'étranger.

► Encadré 2. Réglementer les agences d'emploi privées

Les personnes chargées de la rédaction et de la mise en œuvre des politiques doivent prendre de nombreuses décisions importantes concernant la réglementation et la supervision du recrutement:

- Qui est autorisé à recruter et dans quelle zone ou région?
- Quelles sont leurs responsabilités envers les travailleurs recrutés?
- Quelles pratiques doivent-ils éviter et à quelles sanctions s'exposent-ils en cas d'infraction aux règles?
- Comment doivent-ils procéder à la publicité des offres d'emploi?

Les stratégies de réglementation et de contrôle des activités des AEP incluent les éléments suivants:

a) Enregistrement obligatoire – Les recruteurs de main-d'œuvre et les agences d'emploi privés doivent faire l'objet d'une immatriculation similaire à toute autre société industrielle ou commerciale, et être soumis à des contrôles, comme toutes les autres entreprises.

Permis d'exploitation – Les recruteurs de main-d'œuvre et les agences d'emploi privés doivent demander un permis d'exploitation, qui est accordé sous certaines conditions. Ces conditions peuvent inclure:

- Capacités financières: par ex., constitution d'une caution auprès d'une autorité compétente à titre de garantie pour s'assurer que l'agence se conforme aux dispositions législatives. Les pertes ou dommages procédant d'éventuelles infractions pourront ainsi être remboursés grâce à cette caution.
- Critères personnels (âge du demandeur, casier judiciaire, etc.).
- Compétences professionnelles – preuve d'expérience ou de connaissance des réglementations pertinentes.
- Capacités de gestion – vérification des compétences à créer et à gérer une entreprise.
- Compétences commerciales – capacité à identifier des opportunités d'emploi pour les demandeurs d'emploi et à négocier des contrats à leur profit.

Lors de l'adoption de réglementations en matière d'octroi des permis d'exploitation, les contributions des partenaires sociaux peuvent fournir des références utiles quant aux besoins spécifiques des activités des AEP sur le marché du travail.

Un système d'octroi des permis d'exploitation offre les avantages suivants:

- Il permet au gouvernement d'identifier les agents opérant sur le marché.

► Il facilite la collecte d'informations en associant la délivrance des permis à une mise à disposition régulière de données sur la manière dont les agents privés exercent leurs activités.

► Il permet un contrôle strict de l'application de la réglementation.

► Il fournit une base légale pour exclure et sanctionner les fraudeurs et autres acteurs peu scrupuleux.

a) L'autorégulation des recruteurs s'avère souvent efficace. Dans certains pays, les associations d'agences de recrutement privées adoptent des codes de conduite auxquels leurs membres doivent se conformer.

b) Les recruteurs sont solidairement responsables avec les employeurs étrangers du respect des droits du travail.

c) Incitations – Les gouvernements peuvent octroyer des incitations aux AEP respectant les bonnes pratiques. Des normes de bonnes pratiques en matière de publication des offres d'emploi, de rédaction des contrats de travail et de commissions peuvent être définies.

d) Limitation du nombre d'agences de recrutement – La concurrence est nécessaire, mais si elle est trop importante, cela peut augmenter la probabilité d'abus à l'encontre des travailleurs, car certaines agences enfreindront les règles pour survivre.

e) Sanctions et interdictions – Des sanctions visant à dissuader les pratiques contraires à l'éthique doivent être mises en place, y compris des dispositions interdisant aux AEP de se livrer à des pratiques malhonnêtes et la suspension ou le retrait des permis d'exploitation en cas d'infraction. Les recruteurs de main-d'œuvre et les agences d'emploi privés sont bannis du marché du travail, et les pouvoirs publics disposent du monopole des services de recrutement et de placement, généralement par l'intermédiaire des services publics de l'emploi.

La réglementation et le contrôle des AEP peuvent également se concentrer sur:

- des outils et méthodes visant à éliminer les commissions de recrutement et frais connexes facturés aux travailleurs migrants potentiels;
- la prévention de la fraude;
- la réduction des erreurs dans l'appariement des travailleurs aux emplois;
- la vérification de la véracité des offres d'emploi publiées dans la presse;
- la reconnaissance des droits acquis des travailleurs recrutés par des agences en cas de faillite de celles-ci; et
- le contrôle des enquêtes menées par les agents sur les candidats.

► **Encadré 3. Améliorer le recrutement dans l'agriculture grâce à l'inspection des agences de recrutement: un exemple de bonne pratique du Royaume-Uni**

Le *Gangmasters Act* de 2004 est une loi du Parlement du Royaume-Uni qui vise à protéger le bien-être et les intérêts des travailleurs de l'agriculture, de l'horticulture, de la cueillette de coquillages et du secteur connexe de la transformation et de l'emballage. La loi est intervenue après la mort de 21 cueilleurs de coques migrants dans le nord-ouest de l'Angleterre en 2004, un incident qui avait sensibilisé le public à l'exploitation des travailleurs migrants dans le secteur agricole et agro-alimentaire britannique.

La loi établit les réglementations et procédures de délivrance des permis d'exploitation à toute personne employant, plaçant ou supervisant un travailleur dans les secteurs susmentionnés, ainsi qu'aux AEP. Elle érige en infraction pénale, passible d'une peine d'emprisonnement et/ou d'une amende, le fonctionnement sans permis des fournisseurs de main-d'œuvre, le recours intentionnel par les employeurs aux services d'un fournisseur de main-d'œuvre non agréé et l'entrave au travail des agents chargés de l'application des lois.

La loi a également créé la *Gangmasters Licensing Authority*, un organisme public non ministériel qui délivre les permis et contrôle la conformité par le biais d'inspections. Tous les nouveaux candidats sont inspectés pour s'assurer qu'ils satisfont aux normes de délivrance des permis, et ceux qui sont déjà titulaires d'un permis peuvent également être soumis à une inspection de conformité. Des inspections inopinées peuvent être menées en fonction des besoins, et les locaux des utilisateurs de main-d'œuvre peuvent également être inspectés et des entretiens menés avec les travailleurs. À la suite de l'inspection, une décision est prise quant à la nécessité d'autres inspections ou enquêtes. Le non-respect avéré de normes fondamentales lors d'une inspection de conformité peut entraîner la révocation du permis. Cet organisme fournit des documents d'information aux travailleurs dans 18 langues différentes et tient à jour une liste publique des AEP titulaires d'un permis ou en ayant fait la demande.

Source: OIT non daté a.

4.2.3 Réglementer les recruteurs informels et autres intermédiaires

Les discussions avec les AEP ont révélé que même lorsqu'elles sont en conformité, elles s'appuient souvent sur des recruteurs informels. La réalité est qu'au niveau local, dans les zones reculées, les normes sont plus souples. Les agents informels répondent ainsi à la demande d'où qu'elle vienne, généralement auprès de plusieurs AEP ou d'autres agents informels. Par conséquent, les AEP agréées manquent généralement d'un réseau formalisé d'agents enregistrés au niveau des villages, à quelques exceptions près, dont le Bureau de l'emploi pour l'Afrique (TEBA).

Les AEP formelles s'appuient sur des agents informels pour plusieurs raisons, et notamment

en fonction de considérations économiques ou en raison de leur taille et de leurs capacités limitées. Au Ghana, par exemple, les AEP reçoivent souvent des demandes de leurs homologues des États arabes pour recruter un grand nombre de travailleurs dans un délai limité. Les AEP locales acceptent souvent ces demandes en dépit de leur incapacité à y répondre, leur but étant ainsi d'éviter de perdre des clients au profit de la concurrence. Toutefois, compte tenu de leurs capacités limitées, ces AEP finissent souvent par coopérer avec leurs concurrents, ainsi qu'avec des recruteurs informels et autres sous-traitants, afin de respecter leurs accords avec leurs homologues à l'étranger. Une question importante est ici de savoir comment et dans quelle mesure les agents informels pourraient être formalisés grâce à la délivrance de permis (voir l'encadré 3 ci-dessus pour un exemple de bonne pratique).

4.2.4 Favoriser la diligence raisonnable entre les agences d'emploi des pays d'origine et de destination

En matière de diligence raisonnable, les AEP et les autorités officielles ont tendance à renvoyer la responsabilité sur l'autre partie, même si en pratique, les deux en sont responsables, mais sans forcément disposer des capacités requises pour ce faire. Et au sein d'un même axe migratoire, les AEP concernées peuvent disposer de capacités différentes. En ce qui concerne l'axe Lesotho-Afrique du Sud, par exemple, TEBA, qui a des bureaux au Botswana, au Lesotho, au Mozambique, en Afrique du Sud et au Swaziland, jouit d'une crédibilité et d'un poids certains auprès des pouvoirs publics, ce qui facilite les processus de recrutement dont elle a la charge. En comparaison, les recruteurs travaillant pour les exploitations agricoles ont des capacités plus limitées. Et pourtant, des abus peuvent se produire dans les deux cas de figure, avec par exemple des travailleurs recrutés pour un emploi en Afrique du Sud qui sont ensuite contraints d'aller travailler dans un autre pays. Certaines associations d'AEP ont adopté des mesures d'autorégulation, telles que des codes de conduite, mais leur utilisation/mise en œuvre varie souvent d'une situation à l'autre. On peut citer à titre d'exemple les codes de conduite de l'association nigériane HuCaPAN (*Human Capital Providers in Nigeria*) ou de la fédération sud-africaine APSO (*Federation of African Professional Staffing Organisations*). Tandis que le code de déontologie de l'APSO, accompagné d'un mécanisme de plainte, est facilement accessible en ligne, l'accès au code de conduite de HuCaPAN est quant à lui protégé par un mot de passe, limitant ainsi son efficacité en tant qu'outil d'autorégulation volontaire puisque les principales parties prenantes ne peuvent pas s'y référer. Une bonne pratique consiste ici à établir des mécanismes de contrôle tripartites pour assurer le respect des codes de conduite par les AEP, comme c'est le cas pour la supervision du Code de conduite de l'Association vietnamienne des recruteurs de main-d'œuvre⁷.

4.2.5 Éliminer les commissions de recrutement et frais connexes à la charge des travailleurs et réduire les coûts de la migration de main-d'œuvre

L'une des priorités de la régulation du secteur du recrutement est l'élimination des commissions et frais de recrutement facturés aux travailleurs, qu'ils soient nationaux ou migrants. Cette élimination, tout comme la réduction des coûts du recrutement supportés par les travailleurs de manière plus générale, nécessitent une coopération entre les pays d'origine et de destination, y compris par le biais d'accords bilatéraux ou multilatéraux indiquant explicitement que les travailleurs ne doivent pas payer de commissions de recrutement et frais connexes. Cette position devrait également être soigneusement intégrée à la législation et aux politiques relatives à la migration de main-d'œuvre. L'encadré 4 ci-après propose un aperçu de la base de données mondiale de l'OIT qui a compilé les lois, réglementations et politiques de plus de 90 pays où figure une définition des commissions de recrutement et frais connexes. Cette base de données permet de consulter les politiques et autres instruments juridiques des pays qui ont réussi à mettre effectivement à la charge des employeurs les commissions de recrutement et frais connexes.

L'élimination des commissions de recrutement et frais connexes payés par les travailleurs nécessite également une transformation du modèle commercial des AEP et une prise de conscience des employeurs quant à la responsabilité qui leur incombe. Des AEP des pays d'origine ont exprimé leur inquiétude quant au fait de ne pas pouvoir facturer de commissions aux travailleurs migrants. Elles mettent en effet en doute la viabilité de ce modèle au vu des commissions qu'elles doivent elles-mêmes payer à leurs homologues des pays de destination, en particulier dans les États arabes. On a toutefois vu émerger de nouveaux modèles d'AEP fonctionnant sur cette base de non-facturation de commissions aux travailleurs, notamment

7 Pour plus d'informations, veuillez consulter: *Labour Migration Good Practice Database, Monitoring the application of the Vietnam Association of Manpower Supply (VAMAS) Code of Conduct (COC-VN)*, disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=116.

► **Encadré 4. Base de données mondiale de l'OIT: définition des commissions et frais connexes dans les lois et politiques nationales**

L'OIT a lancé en 2020 une base de données mondiale des lois, politiques et réglementations nationales définissant les commissions de recrutement et frais connexes.

La collecte des données a été entreprise en 2018 pour la préparation d'une étude mondiale menée en appui de la Réunion tripartite d'experts sur l'élaboration d'une définition des commissions de recrutement et frais connexes. Cette réunion a conduit à l'adoption de la définition de l'OIT des commissions de recrutement et frais connexes, à lire en parallèle avec les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable.

L'étude mondiale a porté sur les lois et politiques nationales applicables aux agences d'emploi publiques et privées, en se concentrant sur les canaux formels de recrutement. Globalement, la base de données contient les politiques de 90 pays ayant pris position ou adopté une définition sur la réglementation ou l'interdiction des commissions de recrutement et frais connexes. Cette base de données est accessible à l'adresse suivante: <http://ilo.org/gimi/FRI.action>.

La base de données utilise une carte du monde avec un code couleur, où les deux couleurs indiquent si la politique du pays en question régit ou interdit la facturation de commissions de recrutement et/ou frais connexes au travailleur. En cliquant sur un pays, on affiche des informations indiquant si la politique en question s'applique au recrutement national, au recrutement international, ou aux deux, et on trouve également les liens permettant d'y accéder.

Source: OIT non daté b.

aux Philippines, à Hong-Kong, au Népal et au Mexique. L'encadré 5 relate la mise en œuvre d'un couloir de recrutement équitable entre le Népal et la Jordanie.

La réduction/élimination des commissions de recrutement et frais connexes à la charge des travailleurs devrait être complétée par une réduction globale des coûts de la migration de main-d'œuvre. À cette fin, il convient de veiller à ce que les AEP ne fassent pas supporter aux travailleurs la baisse des commissions facturées aux employeurs. On a en effet pu constater en Asie du Sud-Est que lorsque

les AEP baissent les commissions de recrutement et frais connexes facturés aux employeurs en raison de la concurrence, elles les reportent sur les travailleurs migrants en s'appuyant sur des modalités de facturation on ne peut plus opaques. Pour résoudre ce problème, il convient d'analyser attentivement les expériences et les bonnes pratiques qui ont permis de mettre effectivement ces commissions et autres frais à la charge des employeurs, et non plus des travailleurs migrants. Il faut pour cela identifier les facteurs à l'origine du succès de ces approches.

► **Encadré 5. Projet pilote de couloir de recrutement équitable entre le Népal et la Jordanie (dans le secteur de l'habillement)**

Ce projet pilote a été conçu pour éliminer les pratiques de recrutement trompeur et coercitif dans le secteur de l'habillement en Jordanie, réduire la vulnérabilité des travailleurs migrants à l'exploitation par le travail et leur offrir des opportunités de travail décent dans ce secteur en pleine croissance. L'objectif général de ce projet pilote de couloir de recrutement équitable est de démontrer que les travailleurs népalais peuvent être recrutés dans ce couloir en pleine conformité avec les droits de l'homme et les normes internationales du travail, et dans le respect des Principes et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable.

Ce projet pilote a été conçu en collaboration avec *Better Work Jordan* et les partenaires sociaux. Par l'entremise de son Programme intégré de recrutement équitable (FAIR), l'OIT s'est associée à une agence d'emploi privée qui s'est appuyée sur un modèle éprouvé de recrutement équitable pour placer des travailleurs népalais dans le secteur de l'habillement en Jordanie, notamment sans leur facturer aucune commission ni frais de recrutement. Le projet pilote a été mis en œuvre avec quatre usines jordaniennes ayant exprimé leur intérêt à participer.

Le projet s'est également associé à l'Initiative pour une migration plus sûre (*Safer Migration Initiative-SaMi*) au Népal pour offrir une formation professionnelle d'un mois visant à travailler dans le secteur de l'habillement jordanien. Les prestataires de formation professionnelle ont également été formés pour dispenser une formation de sensibilisation préalable au départ spécifique à la Jordanie, développée dans le cadre du projet pilote pour fournir aux travailleurs des informations précises sur leur emploi et leurs droits au travail en Jordanie. Par ailleurs, ce projet a également travaillé avec la Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT) et le Syndicat général des travailleurs des industries du textile, du vêtement et de

l'habillement en Jordanie (JTGCU) pour faciliter l'accès des travailleurs migrants népalais à la justice en cas d'irrégularités dans les processus de recrutement et d'embauche, tout en leur fournissant des informations sur leurs droits, notamment en matière de négociation collective.

En conséquence, 160 travailleurs népalais (154 femmes et 6 hommes) ont été recrutés de manière équitable dans le cadre de ce projet pilote. Une étude d'impact a été menée par l'Université Tufts entre avril 2017 et novembre 2018 pour évaluer la viabilité du recrutement équitable et des théories y afférentes, le rôle de la sélection et du recrutement équitable dans l'atténuation de la tromperie contractuelle et de la servitude pour dettes, le rôle de la sélection dans l'amélioration de l'adéquation entre les migrants et leurs emplois, et l'impact du recrutement équitable sur les migrants et les usines. Cette étude a mis en lumière les impacts positifs suivants du recrutement équitable par rapport au modèle de recrutement conventionnel:

- Le recrutement équitable donne plus d'importance à la voix et au bien-être des travailleurs (grâce à une meilleure compréhension des dispositions de leurs contrats et à un meilleur contrôle sur leurs conditions de travail)
- L'absence de commissions de recrutement profite aussi bien aux travailleurs qu'aux employeurs
- Le recrutement équitable favorise l'amélioration de l'environnement de travail
- Le recrutement équitable a un impact positif sur la productivité

Ces impacts positifs sont documentés à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_750465.pdf.

4.2.6 Combattre la propagande trompeuse concernant la migration et les migrants

Si l'on veut protéger les travailleurs migrants, il s'avère indispensable de s'attaquer à la propagande trompeuse, y compris celle qui encourage le sexisme, le racisme et la xénophobie. Dans de nombreux pays de la région, ainsi que dans les pays de destination, on observe des tendances inquiétantes concernant diverses formes de violence à l'encontre des travailleurs migrants, et en particulier des plus vulnérables. Ces tendances se voient fomentées par divers discours politiques, notamment lorsqu'il s'agit de mobiliser l'électorat à l'occasion de scrutins ou de débats politiques.

Cette propagande trompeuse présente souvent comme des faits tangibles des hypothèses allant pourtant à l'encontre de la réalité empirique. Des recherches rigoureuses menées avec les parties prenantes concernées – et diffusées auprès de celles-ci – peuvent contribuer à une réflexion plus factuelle (voir encadré 6). Les gouvernements doivent adopter des mesures pour prévenir et combattre les préjugés concernant la migration, ainsi que la stigmatisation et les stéréotypes touchant les travailleurs migrants, qu'il s'agisse d'immigrés ou de migrants de retour au pays.

Les acteurs privés peuvent également se livrer à une propagande trompeuse, notamment à des fins de faux recrutement ou de recrutement trompeur. Une recommandation émanant des

► Encadré 6. Comment les immigrés contribuent à l'économie des pays en développement

Des analyses factuelles sont nécessaires pour contre-carrer la propagande trompeuse qui sévit à l'égard des travailleurs migrants. Des recherches conjointes du Centre de développement de l'OCDE et l'OIT, cofinancées par l'Union européenne entre 2014 et 2018, ont analysé un ensemble de données concernant l'impact de la migration de main-d'œuvre sur le développement de dix pays d'accueil: Argentine, Côte d'Ivoire, Costa Rica, République dominicaine, Ghana, Kirghizistan, Népal, Rwanda, Afrique du Sud et Thaïlande.

Emploi: dans la plupart des pays, les taux d'emploi et de participation à la main-d'œuvre des immigrés étaient supérieurs à ceux de la population née dans le pays. La qualité des emplois des immigrés s'avérait néanmoins pré-occupante en raison du manque d'emplois décents auquel ils devaient faire face. L'impact global de l'immigration sur la participation au marché du travail des travailleurs nés dans le pays était négligeable. Ces résultats se sont toutefois montrés variables et fortement dépendants du contexte. Ces conclusions ont finalement corroboré la plupart des recherches menées dans les pays de l'OCDE, qui ne constatent qu'une incidence limitée.

Croissance économique: la contribution estimée des immigrés au produit intérieur brut (PIB) variait d'environ 1 pour cent au Ghana à 19 pour cent en Côte d'Ivoire, avec une moyenne de 7 pour cent. La contribution des immigrés à la valeur ajoutée était supérieure à leur pourcentage dans la population active occupée de la moitié des pays. Dans les pays où ce n'était pas le cas, les différences étaient minimes. Dans l'ensemble, l'immigration était peu susceptible d'entraîner une baisse du PIB par habitant. L'analyse de l'incidence de l'immigration sur la productivité a quant à elle révélé des résultats moins clairs. Différentes méthodes de recherche ont été employées dans les divers pays en fonction de la disponibilité des données.

Finances publiques: les immigrés ont contribué à l'augmentation des recettes publiques globales, mais celle-ci n'a pas toujours été suffisante pour compenser les dépenses publiques qu'ils ont générées. C'était le cas dans deux pays, le Kirghizistan et le Népal, où le déficit était inférieur à un pour cent du PIB. Dans les sept autres pays disposant de données, l'impact fiscal direct net des immigrés était positif, mais inférieur à un pour cent du PIB. Dans l'ensemble, la contribution fiscale nette des immigrés était donc globalement positive, mais limitée. Ce constat s'inscrit dans la lignée des données dont on dispose pour les pays de l'OCDE.

Source: OCDE et OIT 2018. Pour plus d'informations, veuillez consulter: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_459878/lang-fr/index.htm.

AEP elles-mêmes est que leurs offres d'emploi devraient être soumises à l'approbation du ministère du Travail ou d'un ministère équivalent. Une préoccupation connexe concerne le libellé discriminatoire des offres d'emploi, qui devrait être banni, notamment en ce qui concerne le sexe, l'âge, la nationalité ou l'apparence physique. Ces questions peuvent être en partie résolues par les supports imprimés et en ligne qui publient des offres d'emploi et des annonces pour le compte des

AEP, étant donné que ces médias peuvent servir de gardiens de l'adéquation du libellé de telles annonces. La lutte contre la couverture médiatique mensongère des réalités des conditions de recrutement et de migration de main-d'œuvre dans les différents pays pourrait améliorer cette couverture et contribuer à faire évoluer l'opinion publique, voire les politiques, en vue de l'amélioration des conditions de recrutement des travailleurs migrants (encadré 7).

► **Encadré 7. L'engagement des médias dans la lutte contre le travail forcé et la promotion du recrutement équitable. Une boîte à outils de l'OIT pour les journalistes**

Les journalistes ont une voix que la plupart des travailleurs n'ont pas. Avec cette voix, ils peuvent faire la lumière sur les pratiques abusives et la violation des droits fondamentaux de l'homme et du travail. Ils peuvent alerter aussi leurs lecteurs ou auditeurs sur les abus commis à l'encontre des travailleurs et contribuer à faire évoluer l'opinion publique, voire les politiques, pour améliorer les conditions de vie de ces travailleurs.

L'OIT et ses partenaires ont travaillé avec les médias pour soutenir la production de reportages de qualité sur le travail forcé et le recrutement équitable. En 2020, l'OIT a lancé un guide pour aider les journalistes à rendre compte avec précision et efficacité du travail forcé et du recrutement équitable. Ce guide vise à soutenir la production de reportages de qualité sur le travail forcé et les questions de recrutement équitable, en créant ou en renforçant des réseaux de journalistes spécialisés, ainsi qu'en établissant des partenariats avec des institutions qui ont la capacité et le mandat de promouvoir la formation et la sensibilisation des médias.

Ce guide comprend un glossaire sur la migration adapté aux besoins des médias, ainsi que des conseils concrets pour améliorer la couverture médiatique et la définition des sujets à traiter. Pour accéder à ce guide, rendez-vous sur <https://readymag.com/ITCILO/1720468/>.

Source: non daté c, «Reportages sur le travail forcé et le recrutement équitable. Un guide de l'OIT destiné aux journalistes», disponible à l'adresse suivante: <https://readymag.com/ITCILO/1720468/>.

► 4.3 Promouvoir le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous les travailleurs

L'amélioration des processus de recrutement ne suffit pas à elle seule à garantir la protection des travailleurs contre les risques de travail forcé. Les conclusions du travail de terrain suggèrent que la plupart des recruteurs ne considèrent pas les principes et droits fondamentaux au travail des travailleurs migrants comme un élément prioritaire de leurs activités. Lorsqu'ils abordent la promotion des droits des travailleurs, ils mettent généralement l'accent sur le droit de travailler, qu'ils encouragent grâce à la fourniture de services de recrutement. Et lorsque certains recruteurs cherchent à accorder plus d'importance aux droits fondamentaux des travailleurs, il rencontre un obstacle majeur, à savoir que les acteurs peu scrupuleux, eux, ne le font pas, coupant ainsi l'herbe sous le pied de ceux qui souhaitent travailler comme il se doit.

Une étude d'impact de l'OIT a montré que le recrutement équitable avait un impact positif sur les travailleurs en ce qui concerne la compréhension de leur contrat, la résolution des conflits et l'atteinte des objectifs de production. Cette étude a également montré que le recrutement équitable pouvait donner plus d'importance à la voix et au bien-être des travailleurs; qu'il favorisait l'amélioration de l'environnement de travail et la productivité; et que l'absence de commissions de recrutement profitait aussi bien aux travailleurs qu'aux employeurs. Cependant, l'étude d'impact a aussi permis de constater que «les interventions de recrutement équitable doivent se baser sur une vision globale du parcours de recrutement en se concentrant à la fois sur le processus de recrutement et sur les conditions de travail et de vie dans les pays de destination» (OIT, 2019f).

Bien qu'une analyse complète des questions liées à la création d'emplois, à la transition vers l'économie formelle et à l'amélioration des conditions de travail et de vie dépasse le cadre de cette étude, certaines observations importantes doivent toutefois être faites.

La migration de main-d'œuvre, que ce soit par la voie du recrutement préalable à la migration ou vice-versa, est intrinsèquement liée au niveau de plein emploi productif et librement choisi et de travail décent que l'on retrouve dans chaque pays.

Il s'agit là d'un critère essentiel à promouvoir si l'on veut créer les conditions permettant à la migration de main-d'œuvre d'être un choix plutôt qu'une nécessité. Le manque d'opportunités d'emploi est un obstacle au recrutement équitable, en ce que la rareté des emplois crée des incitations perverses au sein des processus de recrutement. En termes d'orientations de l'OIT, la recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, appelle à faciliter «les migrations internationales de travailleurs aux fins d'emploi, correspondant aux besoins de l'économie des pays d'émigration et d'immigration, y compris les migrations de pays en voie de développement vers des pays industrialisés» (§ 33).

La convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, a été ratifiée par 24 pays africains. Les questions de migration semblent être insuffisamment abordées dans les rapports concernant son application. Une exception importante nous vient de Libye, dont le gouvernement a signalé que «les migrants en situation irrégulière hésitent à se faire enregistrer pour régulariser leur situation, de crainte d'être rapatriés et parce qu'ils souhaitent atteindre l'Europe en traversant le pays, un État de transit du sud de la Méditerranée» (Libye – CEACR, convention n° 122, observation, 2019).

La recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, fournit des orientations relatives au recrutement des travailleurs migrants. Cette recommandation lie la migration de main-d'œuvre et l'emploi à des questions de développement plus larges, avec des responsabilités spécifiques incombant aux pays d'emploi et aux pays d'origine, qui peuvent toutefois différer selon leur niveau de développement (voir encadré 8).

Lorsque le recrutement concerne un emploi informel, c'est-à-dire un emploi non couvert ou insuffisamment couvert par des dispositions formelles, il est plus difficile d'assurer l'équité du processus de recrutement. Étant donné que «la législation et la réglementation en matière de recrutement ne devraient pas s'appliquer seulement à l'économie formelle» (OIT 2019a, 16), l'un des défis majeurs qui se posent au recrutement équitable en Afrique est justement la prédominance des

► **Encadré 8. Rôles spécifiques des pays d'emploi et des pays d'origine selon la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984**

Pays d'emploi

Les Membres qui font appel, d'une façon habituelle ou répétée, à une main-d'œuvre étrangère importante devraient, lorsque cette main-d'œuvre vient de pays en développement, s'efforcer d'accroître la coopération avec ces pays pour le développement, par l'intensification des mouvements appropriés de capitaux et des échanges commerciaux, ainsi que par le transfert de connaissances techniques et l'aide à la formation professionnelle de la main-d'œuvre locale, afin de créer une solution de rechange efficace aux migrations aux fins d'emploi et en vue d'aider les pays concernés à améliorer leur situation sur le plan économique et sur celui de l'emploi (§ 40).

Pays d'origine

Les Membres qui, d'une façon habituelle ou répétée, connaissent des départs importants de leurs ressortissants aux fins d'emploi à l'étranger devraient, sous réserve que de telles mesures ne portent pas atteinte au droit

de toute personne de quitter tout pays y compris le sien, prendre des mesures par voie de législation ou d'accords avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, ou par toute autre voie conforme aux conditions et aux pratiques nationales, afin d'empêcher tout abus au moment du recrutement ou du départ susceptible de rendre illégaux l'entrée, le séjour ou l'emploi de leurs ressortissants dans un autre pays (§ 41).

Pays d'origine en développement

Les pays en développement qui sont des pays d'émigration devraient, afin de faciliter le retour volontaire de leurs ressortissants possédant des qualifications difficiles à trouver sur le marché national:

- a) leur fournir les incitations nécessaires; et
- b) rechercher la coopération des pays qui emploient leurs ressortissants, ainsi que celle du Bureau international du Travail et des organismes internationaux et régionaux s'occupant de cette question (§ 42).

emplois, en grande partie précaires, offerts dans l'économie informelle. En 2016, on estimait que 86 pour cent de l'emploi en Afrique était informel (83 pour cent de l'emploi des hommes et 90 pour cent de l'emploi des femmes) (OIT 2018d).

Les situations de crise résultant de conflits et de catastrophes, qui, associées à des facteurs environnementaux et politiques, génèrent des migrations et des déplacements forcés, constituent un obstacle majeur au recrutement équitable. Les personnes déplacées de force se retrouvent dans des situations précaires et évoluent dans des contextes au sein desquels leur droit à travailler et leurs droits au travail peuvent ne pas

être correctement inscrits dans la législation et les politiques y afférentes, ce qui les rend vulnérables aux abus et à l'exploitation, tant au cours du recrutement que dans l'emploi. Par ailleurs, dans les situations où l'État de droit a été affaibli par des situations de crise, il devient d'autant plus difficile de mettre en pratique ces lois et ces politiques, même lorsqu'elles protègent explicitement les droits des travailleurs déplacés de force. Fin 2018, la population africaine touchée par des situations de crise s'élevait, selon le HCR (2019), à 27,5 millions de personnes, soit 37 pour cent du total mondial, dont 7,4 millions de réfugiés et 17,8 millions de déplacés internes⁸.

⁸ Les principaux pays d'origine étaient la République démocratique du Congo (5,4 millions de personnes), le Soudan du Sud (4,3 millions de personnes), la Somalie (3,7 millions de personnes), l'Éthiopie (2,9 millions de personnes), le Nigéria (2,7 millions de personnes) et le Soudan (2,7 millions de personnes). Les principaux pays d'asile africains étaient la République démocratique du Congo (5,1 millions de personnes), l'Éthiopie (3,5 millions de personnes), le Soudan (3 millions de personnes), la Somalie (2,8 millions de personnes), le Nigéria (2,4 millions de personnes), le Soudan du Sud (2,3 millions de personnes), l'Ouganda (1,4 million de personnes) et le Cameroun (1,1 million de personnes).

Les faibles niveaux d'alphabétisation, tout comme l'inadéquation des systèmes d'éducation et de formation, constituent autant d'obstacles importants au recrutement équitable. Cela limite le nombre et la qualité des emplois pour lesquels les travailleurs concernés peuvent être recrutés. Ces obstacles sont également associés à des risques plus élevés d'abus et d'exploitation durant les processus de migration de main-d'œuvre et de recrutement. Les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable soulignent que les conditions d'emploi doivent être «être précisées d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, et faire de préférence l'objet d'un contrat écrit» (OIT 2019a, 13). Le développement de la capacité des travailleurs à lire les offres d'emploi et les contrats de travail écrits, ainsi que de leur compréhension des implications juridiques et économiques des politiques, pratiques, règles et réglementations pertinentes, est un point essentiel si l'on veut leur permettre de prendre des décisions éclairées. Les travailleurs considérés par les recruteurs et les employeurs comme ayant des compétences insuffisantes – dont l'analphabétisme – sont plus vulnérables aux abus. La montée en compétence numérique permettrait également aux travailleurs d'accéder plus facilement à différentes informations, notamment sur le recrutement, la migration, les AEP, les pays de destination et les canaux de migration, ainsi que sur les risques et les coûts associés aux différentes options qui s'offrent à eux. L'habileté numérique peut également permettre aux travailleurs d'entrer en contact avec les personnes et les institutions ad hoc, y compris les autorités de contrôle. L'usage d'outils en ligne, tels que la plate-forme d'évaluation des AEP de la CSI (*Recruitment Advisor*), nécessite également des compétences numériques.

Enfin, diverses catégories de travailleurs peuvent nécessiter une attention particulière, notamment parmi les migrants et les travailleurs de l'économie informelle. Voici les principales catégories concernées qu'ont identifiées les études de cas:

- ▶ les travailleurs de l'agriculture et de la pêche, y compris les travailleurs des plantations;
- ▶ les travailleuses et travailleurs domestiques;
- ▶ les travailleuses et travailleurs du sexe;
- ▶ les mineurs;
- ▶ les ouvriers du bâtiment;
- ▶ les vendeurs de rue;

- ▶ les travailleurs des services aux personnes, y compris les travailleurs de l'hôtellerie et de la restauration;
- ▶ les chauffeurs;
- ▶ les travailleurs du secteur de la sécurité;
- ▶ les ouvriers du secteur de l'habillement; et
- ▶ les personnels soignants.

Des critères de segmentation sociodémographique doivent également être pris en compte, notamment en ce qui concerne l'âge, le sexe, l'origine ethnique, le niveau de scolarité et autres considérations. L'étude d'ensemble 2021 de l'OIT traite du «travail décent pour les travailleurs du soin et des services à la personne dans une économie en évolution», soit des secteurs où travaillent généralement beaucoup de femmes. La féminisation de la migration a été mise en évidence dans le Cadre de politique de migration révisé pour l'Afrique de l'Union africaine.

Les travailleuses et travailleurs domestiques ont été identifiés dans les entretiens et les discussions de groupe comme une catégorie majeure de travailleurs migrants vulnérables dans la région. Il s'agit principalement de femmes et de jeunes filles peu scolarisées, migrant à l'intérieur du continent ou vers d'autres destinations, et notamment les États arabes, où les abus ont été largement documentés (Esim et Smith 2004; Fernandez et de Regt 2014). Dans le contexte du couloir migratoire Burkina Faso-Côte d'Ivoire, des expériences ont été partagées de filles quittant leurs villages en quête de meilleures perspectives que le mariage forcé. Celles-ci se déplacent parfois en petits groupes et, grâce à de petits boulots, peuvent survivre et rejoindre leur prochaine destination, et ce qui avait commencé comme une migration rurale-urbaine peut finalement se transformer en migration internationale. De nombreuses femmes cheffes de famille ont indiqué qu'elles préféreraient employer de très jeunes filles en tant que domestiques, et en particulier celles qui disposent d'une éducation et d'une expérience limitées. Dans de tels cas, les travailleuses ont un pouvoir de négociation beaucoup plus faible et sont moins au fait de leurs droits. Elles sont présumées plus dociles et flexibles, et donc plus susceptibles de développer leurs compétences, voire leur personnalité, en fonction des désirs de leurs employeurs. L'exploitation des travailleuses domestiques est souvent occultée par la rhétorique des employeurs, selon laquelle elles seraient traitées comme si elles faisaient partie de la famille, en ce que ces jeunes filles et ces femmes

seraient «éduquées», nourries et logées aux frais de l'employeur. Dans la pratique, des exemples ont été partagés de travailleuses «disciplinées» par leurs employeurs, mangeant les restes des repas qu'elles avaient cuisinés, enfermées sur des balcons même lorsqu'il pleut, ou encore partageant la chambre d'un homme adulte. La violence et le harcèlement à caractère sexiste sont ainsi très répandus.

Même si d'importants obstacles restent à surmonter, l'adoption d'une approche holistique du recrutement équitable qui aille au-delà du seul processus de recrutement permettra d'obtenir des avancées durables et d'avoir un impact majeur non seulement sur les travailleurs et leurs familles, mais également sur les employeurs. Cela permettra également de concrétiser et de pérenniser les impacts positifs de la migration sur le développement.





Résumé

5



Le présent rapport a présenté un cadre analytique du recrutement des travailleurs migrants en Afrique en s'appuyant sur le travail normatif de l'OIT, sur les cadres politiques internationaux et régionaux, ainsi que sur les conclusions des 13 études de cas menées à cet effet. Ce cadre analytique est en mesure d'offrir aux décideurs et aux analystes les outils nécessaires pour analyser et améliorer le recrutement des travailleurs migrants. Il introduit les notions de recrutement préalable à la migration et de migration préalable au recrutement pour combler les lacunes de certaines hypothèses, qui sous-tendent parfois les normes internationales du travail les plus anciennes et selon lesquelles la migration de main-d'œuvre suivrait généralement le modèle d'un recrutement préalable à la migration.

Dans les faits, le contexte africain tend plutôt à suggérer la prédominance du modèle d'une migration préalable au recrutement, dont l'importance augmente en raison non seulement d'une plus grande liberté de circulation, mais également de l'augmentation des phénomènes de migration irrégulière ou de migration régulière suivie d'une transition vers un statut irrégulier. Le cadre analytique ici présenté a résumé les réflexions menées sur les commissions de recrutement et frais connexes, et étudié la manière dont les coûts de la migration et la charge financière supportée par les différents acteurs concernés peuvent varier en fonction des différents contextes. Ce cadre tient son originalité du fait qu'il aborde systématiquement les différents aspects – liés à la migration, à l'emploi et au recrutement – d'une vision élargie du recrutement, ainsi que les rôles des employeurs, des recruteurs et autres prestataires de services. Il

propose également une typologie préliminaire des différentes pratiques pouvant caractériser – seules ou conjointement – un recrutement inéquitable.

En tant que partie intégrante du cadre d'analyse et pour des raisons de lisibilité, les résultats des études de cas sont présentés sous un format unique. Conjointement, elles offrent des pistes de travail aux acteurs des différents pays, ainsi que des outils d'analyse pouvant être adaptés par les décideurs et les analystes travaillant sur d'autres thématiques. Sur la base des conclusions tirées des études de cas, le rapport définit les domaines prioritaires à prendre en compte pour rendre le recrutement des travailleurs migrants en Afrique plus équitable. Il propose d'intégrer le recrutement équitable aux politiques nationales sur la base du dialogue social tripartite et d'un engagement conjoint de l'ensemble des parties prenantes concernées. Une telle intégration s'inscrit dans la lignée des Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable, et permet de relever les principaux défis pratiques qui émergent du contexte africain. Au-delà des seuls Principes généraux, ce rapport offre également une première description de ce que l'on pourrait appeler un «environnement propice» au recrutement équitable en s'attaquant à des questions telles que le plein emploi et le travail décent; la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle; la prévention et la résolution des crises; l'investissement dans les infrastructures, en particulier dans l'économie rurale et le secteur des services à la personne; le renforcement des capacités des travailleurs; et les réponses à apporter aux besoins de catégories spécifiques de travailleurs.



► Références

- ATUMNET (African Trade Union Migration Network-Réseau syndical africain sur les migrations). 2017. "African trade Unions and the Quest for Better Migration Management: Makin Migration Work for Development and Migrants", communiqué de presse, 12 septembre 2017.
- Bouharrou, Ahmed, and Rachid Filali Meknassi. Non publié. «Réalisation d'un état des lieux de la législation nationale en matière de protection des droits des travailleurs migrants au Maroc.»
- Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille 2013. *Observation générale n° 2 sur les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et des membres de leur famille.*
- Crépeau, François. 2013. «Migrant Smuggling Is Over-Criminalised», présentation au Workshop sur le trafic illicite et la traite (*Workshop on Smuggling and Trafficking*), New York, 2 octobre.
- CSI (Confédération syndicale internationale). 2019. *2019 ITUC Global Rights Index: The World's Worst Countries for Workers.*
- CUA (Commission de l'Union africaine). 2017. *Rapport sur les statistiques de la migration de la main-d'œuvre en Afrique en 2015.*
- Esim, Simel, and Monica Smith. 2004. *Gender and Migration in Arab States: The Case of Domestic Workers.* ILO.
- FAO (Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture), FIDA (Fonds international de développement agricole), OIM (Organisation internationale pour les migrations), et PAM (Programme alimentaire mondial). 2018. *The Linkages between Migration, Agriculture, Food Security and Rural Development.*
- FAO (Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture), FIDA (Fonds international de développement agricole), UNICEF (Fonds des Nations Unies pour l'Enfance), PAM (Programme alimentaire mondial), et OMS (Organisation mondiale de la Santé). 2019. *L'État de la sécurité alimentaire et de la nutrition dans le monde 2019: Se prémunir contre les ralentissements et les fléchissements économiques.*
- Fernandez, Bina, et Marina de Regt (dir.). 2014. *Migrant Domestic Workers in the Middle East: The Home and the World.* New York: Palgrave Macmillan.
- Frontex. 2019. *Analyse des risques – Rapport annuel 2019.*
- Ghana, Ministry of Employment and Labour Relations. 2018. *2017 Statistical Report.*
- Ghana, Ghana Statistical Service. 2020. *2019 Recruitment Cost Pilot Survey Report-Ghana.*
- Groupe mondial sur la migration. 2017. *Principles and Guidelines, Supported by Practical Guidance, on the Human Rights Protection of Migrants in Vulnerable Situations.*
- HCDH (Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme). 2017. «Smuggling of Migrants, Trafficking in Persons and Contemporary Forms of Slavery, including Appropriate Identification, Protection and Assistance to Migrants and Trafficking Victims», Issue Brief N 5.
- HCR (Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés). 2019. *Global Appeal: 2019 Update.*
- Howard, Neil. 2011. «Is 'Child Placement' Trafficking?: Questioning the Validity of an Accepted Discourse.» *Anthropology Today* 27 (6), 3–7.
- Jinnah, Zaheera. Non publié. «Regional Study on Defining Recruitment Fees and Related Costs».
- Kandukutu, Michael. 2018. «Migrant Workers: The Experience of the ATUMNET», présentation lors du 16^e Séminaire régional de l'ACP-EU Economic and Social Interest Groups, Windhoek, 8–9 novembre.

- Meemken, Eva-Marie, Jorge Sellare, Christophe N. Kouame, et Martin Qaim. 2019. «Effects of Fairtrade on the Livelihoods of Poor Rural Workers.» *Nature Sustainability* 2 (7): 635–642.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2019. *Perspectives des migrations internationales 2019*.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) et OIT. 2018. *Comment les immigrants contribuent à l'économie des pays en développement*
- OIM (Organisation internationale pour les migrations). 2019a. «African Migration to the EU: Irregular Migration in Context», GMDAC Briefing Series: Towards Safer Migration on the Central Mediterranean Route.
- . 2019b. «IOM Assists over 1000 Ghanaians to return from Libya and Niger», communiqué de presse, 1^{er} février 2019.
- . Non daté. «IRIS Standard» (Norme IRIS), disponible à l'adresse suivante: <https://iris.iom.int/iris-standard>.
- OIT. 1999. *Travailleurs migrants: Étude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 97) et la recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et sur la convention (n° 143) et la recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975*, Rapport III (Partie 1B) 1999.
- . 2005a. *La relation de travail*, Rapport V(1), Conférence internationale du Travail, 95^e session, 2006.
- . 2005b. *Labour Migration Policy and Management: Training Modules*.
- . 2007. *Éradiquer le travail forcé: Étude d'ensemble relative à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et à la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957*, Rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 96^e session, Genève, 2007.
- . 2008. *Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2008-09*.
- . 2009. *Operational Indicators of Trafficking in Human Beings*.
- . 2013. *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*.
- . 2016. *Promouvoir une migration équitable: Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants*, CIT.105/III/1B.
- . 2017a. *Estimations mondiales de l'esclavage moderne: travail forcé et mariage forcé*.
- . 2017b. *Estimations mondiales du travail des enfants: résultats et tendances 2012-2016*.
- . 2018a. *Directives concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre*, CIT/20/2018/ Directives.
- . 2018b. *Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleuses et les travailleurs migrants – Résultats et méthodologie*
- . 2018c. *Conclusions de l'étude comparative mondiale sur la définition des commissions de recrutement et frais connexes*.
- . 2018d. *Femmes et hommes dans l'économie informelle: Un panorama statistique*, Troisième édition.
- . 2019a. *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes*.
- . 2019b. *Ordre du jour des prochaines sessions de la Conférence internationale du Travail – Addendum: propositions en vue du retrait de la convention (n° 34) sur les bureaux de placement payants, 1933, et de l'abrogation de la convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949*, GB.337/INS/2(Add.1).
- . 2019c. *Diagnostic sur les processus de recrutement des travailleurs en Tunisie*.

- . 2019d. «Établir des processus de recrutement équitables: une boîte à outils de formation», disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_732965/lang--fr/index.htm.
 - . 2019e. *The Global Income Share and Distribution*.
 - . 2019f. «The benefits of fair recruitment: Results of the Impact Study on the Nepal-Jordan Corridor», disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_727143.pdf.
 - . 2020a. *Une évaluation de la gouvernance de la migration et de la mobilité de la main-d'œuvre dans la région de l'IGAD: Rapport national de l'Ouganda*.
 - . 2020b. *Une évaluation de la gouvernance de la migration et de la mobilité de la main-d'œuvre dans la région de l'IGAD: Rapport national du Kenya*.
 - . 2020c. *Une évaluation de la gouvernance de la migration et de la mobilité de la main-d'œuvre dans la région de l'IGAD: Rapport national de l'Éthiopie*.
 - . Non daté a. «The Gangmasters (Licensing) Act 2004», Good Practices Database – Labour Migration Policies and Programmes. Disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=51.
 - . Non daté b. «Definition of Fees and Related Costs in National Laws and Practice», Definition of Fees and Related Costs in National Laws and Policies database. Disponible à l'adresse suivante: <https://ilo.org/gimi/FRI.action>.
 - . Non daté c. «Reportages sur le travail forcé et le recrutement équitable. Un guide de l'OIT destiné aux journalistes», disponible à l'adresse suivante: <https://readymag.com/ITCILO/1720468/>.
- OIT et Banque mondiale. 2019. *Statistics for SDG Indicator 10.7.1: Draft Guidelines for their Collection*.
- OMS (Organisation mondiale de la Santé). 2016. *Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030*.
- ONU (Nations Unies). 1998. *Recommendations on Statistics of International Migration, (Revision 1)*.
- Popova, Natalia, and Francesco Panzica. 2017. *General Practical Guidance on Promoting Coherence among Employment, Education/Training and Labour Migration Policies*. OIT.
- Razafindrazaka, Désiré. 2020. *Examen des lois, politiques et pratiques concernant le recrutement des travailleurs migrants à Madagascar*. OIT.
- Regional Mixed Migration Secretariat (RMMS). 2014. *Blinded by hope – Knowledge, attitudes and practices of Ethiopian migrants*, Mixed Migration Research Series, Explaining People on the Move Study No. 6 (Nairobi).
- Transparency International. 2019. *Baromètre mondial de la corruption – Afrique 2019: Perceptions et expériences de la corruption par les citoyens*.
- UNDESA (Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies). 2010. *International Migrant Stock 2019*.
- UNESCO (Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture). 2019. «Institut de statistique de l'UNESCO» Disponible à l'adresse suivante: <http://uis.unesco.org/fr>.
- UNICEF (Fonds des Nations Unies pour l'Enfance). 2017. *Génération 2030 – Afrique 2.0: Favoriser les investissements dans l'enfance pour bénéficier du dividende démographique*.
- UNODC (Office des Nations Unies contre la drogue et le crime). 2018a. *Global Study on Smuggling of Migrants 2018*.
- . 2018b. *Global Report on Trafficking in Persons 2018*.

Le présent rapport présente un cadre analytique du recrutement des travailleurs migrants en Afrique en s'appuyant sur le travail normatif de l'OIT, sur les cadres politiques internationaux et régionaux, ainsi que sur les conclusions des 13 études de cas menées à cet effet. L'approche fondée sur les droits sur laquelle s'appuie ce rapport mobilise les normes internationales pertinentes du travail et des droits humains. Sur la base des conclusions tirées des études de cas, le rapport définit les domaines prioritaires à prendre en compte pour rendre plus équitable le recrutement des travailleurs migrants en Afrique.

Ce rapport contribue au pilier de consolidation des connaissances de l'Initiative pour le recrutement équitable de l'OIT.

Certaines sections du rapport ont bénéficié du financement de projets multipartites du BIT impliquant les partenaires suivants:



ilo.org

Organisation internationale du Travail
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse

