



Organisation
internationale
du Travail



Financé par l'Union européenne

FMPT

Une évaluation de la
gouvernance de la migration
et de la mobilité de main
d'œuvre dans la région
de l'IGAD

Rapport régional



Libre circulation des personnes et mobilité dans
la région de l'IGAD : améliorer les possibilités
de mobilité légale de main d'œuvre

Une évaluation de la gouvernance de la migration et de la mobilité de main d'œuvre dans la région de l'IGAD

**Libre circulation des personnes et mobilité dans
la région de l'IGAD : améliorer les possibilités
de mobilité légale de main d'œuvre**

Financé par l'Union européenne

Copyright © Organisation internationale du travail 2020

Première publication 2020

Les publications du Bureau international du Travail 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 de reproduction ou de traduction devra être adressée à: Publications de l'OIT (Droits et Licences), Bureau International du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par e-mail: 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 leurs ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org pour trouver l'organisme de gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Une évaluation de la gestion des migrations et de la mobilité de main d'œuvre dans la région de l'IGAD: Rapport régional

Libre circulation des personnes et mobilité dans la région de l'IGAD : amélioration des possibilités de mobilité légale de main d'œuvre

ISBN: 978-92-2-134002-7 (version imprimée)

978-92-2-134003-4 (version 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 du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ni 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 le Bureau international du Travail 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 du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Cette publication a été réalisée avec l'appui financier de l'Union européenne. Son contenu engage la seule responsabilité de l'OIT et ne reflète pas nécessairement les positions de l'Union européenne.

Imprimé à Addis-Abeba (Éthiopie)

Conception et mise en page réalisées par le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Italie).

Table des matières

Liste des abréviations et acronymes	v
Remerciements	vii
Avant-propos	viii
Résumé analytique	x
1. Introduction	1
2. Méthodologie	3
2.1 Aperçu des thèmes et sujets du cadre analytique:	6
2.1.1 Thème I. Renforcer la gestion des migrations de main d'œuvre	6
2.1.2 Thème II. Promouvoir les opportunités de migrations de travailleurs régulées et d'emplois décents	7
2.1.3 Thème III. Renforcer la protection des travailleurs migrants et de leurs familles	8
3. Vue d'ensemble de la région de l'IGAD et de ses tendances migratoires	9
3.1 Aperçu des modèles de migration dans la région dans le contexte des flux de migration mixtes	13
4. Cadre analytique – Tendances et conclusions majeures	17
4.1 Thème I. Renforcer la gestion des migrations de main d'œuvre.	17
4.1.1 Domaine thématique 1. Capacité à récolter, analyser et partager les données de migration de main d'œuvre.	17
4.1.2 Domaine thématique 2. Coordination en matière de migration de main d'œuvre.	19
4.1.3 Domaine thématique 3. Capacité à formuler et mettre en place les politiques	22
4.1.4 Domaine thématique 4. Régulation des pratiques des agences pour l'emploi.	25
4.2 Thème II. Promouvoir les opportunités de migrations de travailleurs régulées et d'emplois décents	28
4.2.1 Domaine thématique 1. Programmes de mobilité de la main d'œuvre pour soutenir les besoins du marché du travail	28
4.2.2 Domaine thématique 2. Fonctions de soutien à la participation sur le marché du travail, dont accès à l'information, à l'éducation, à la formation, à la reconnaissance des compétences et au financement.	31
4.2.3 Domaine thématique 3. Promotion de l'intégration sociale et de l'inclusion	34
4.3 Thème III. Renforcer la protection des travailleurs migrants et de leurs familles	37
4.3.1 Domaine thématique 1. Protection des droits des travailleurs migrants.	37
4.3.2 Domaine thématique 2. Sécurité sociale et protection sociale	38
4.3.3 Domaine thématique 3. Inspection des lieux de travail des migrants	39
4.3.4 Domaine thématique 4. Facilitation de l'accueil et du retour	39

5. Recommandations régionales	41
Bibliographie	48
Annexe I. Conclusions essentielles sur la région de l'IGAD	54
Annexe II. Bonnes pratiques dans la région de l'IGAD	56
Annexe III. Conventions et protocoles applicables adoptés par les États-membres de l'IGAD	59
Annexe IV. Cadre analytique	60

Liste des abréviations et acronymes

ANEFIP	Agence Nationale de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle [Djibouti]
UA	Union africaine
ABT	Accord bilatéral de travail
PMC	Protocole de marché commun
COMESA	Marché commun de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe
COTU-K	Organisation centrale des syndicats du Kenya
CRRF	Cadre d'action globale pour les réfugiés
OSC	Organisation de la société civile
CAE	Communauté de l'Afrique de l'Est
EAEO	Organisation patronale de l'Afrique de l'Est
EATUC	Confédération des syndicats de l'Afrique de l'Est
EDTF	Ethiopian Diaspora Trust Fund (Fonds fiduciaire de la diaspora éthiopienne)
UE	Union européenne
FFU	Fonds fiduciaire d'urgence de l'Union européenne pour l'Afrique
PIB	Produit intérieur brut
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (Agence allemande de développement international)
IGAD	Intergovernmental Authority on Development (Autorité intergouvernementale de Développement)
OIT	Organisation internationale du travail
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OI	Organisation internationale
IUCEA	Conseil interuniversitaire d'Afrique de l'Est

JLMP	Programme commun de migration de main d'œuvre
KLMIS	Système d'information kenyan sur le marché du travail
LMIS	Système d'information sur le marché du travail
MGLSD	Ministère de la parité, du travail et du développement social [Ouganda]
MGSOG	Maastricht Graduate School of Governance (Université de Maastricht - études politiques)
MIDA	Migration pour le développement en Afrique
CMM	Centre des migrations mixtes
ARM	Accords de reconnaissance mutuelle
MNC	Mécanisme national de coordination des migrations
ONG	Organisation non-gouvernementale
ENFT	Enquête nationale sur la force de travail
AEP	Agence pour l'emploi privée
PCR	Processus consultatif régional
CER	Communauté économique régionale
RMMS	Secrétariat régional des migrations mixtes
RSP	Prestataire de service de transferts de fonds
UAERA	Association ougandaise des agences de recrutement externe
ONU	Organisation des Nations unies
CEA	Commission économique des Nations unies pour l'Afrique
HCR	Agence des Nations unies pour les réfugiés
CTO	Convention des Nations unies contre la criminalité transnationale organisée (2000)
Protocole additionnel à la CTO	Protocole additionnel à la Convention des Nations unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir le trafic de personnes, en particulier des femmes et des enfants

Remerciements

Ce rapport a été commandé par l'Organisation internationale du travail (OIT) et le Secrétariat de l'Autorité Intergouvernementale pour le Développement (IGAD); et a été produit par Emmerentia Erasmus, dans le cadre du projet financé par l'Union européenne sur la «Libre circulation des personnes et mobilité dans la région de l'IGAD : améliorer les possibilités de mobilité légale de main d'œuvre» (2017-2020).

Ce rapport a été facilité par le partage généreux de connaissances et d'informations de la part des gouvernements de Djibouti, de l'Éthiopie, du Kenya, de la Somalie, du Soudan du Sud, du Soudan et de l'Ouganda; ainsi que par des partenaires sociaux au sein des États-Membres de l'IGAD, le Secrétariat de l'IGAD, l'OIT, les délégations de l'Union européenne dans la région de l'IGAD, la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), l'Organisation Internationale pour les Migrations, l'Agence des Nations unies pour les réfugiés, le Programme de développement des Nations unies, l'Office des Nations unies contre la Drogue et le crime, l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), le Centre d'études et de documentation économiques, juridiques et sociales (CEDEJ), l'Union africaine, Expertise France, le Secrétariat régional des Migrations mixtes et Samuel Hall.

Remerciements tout particuliers à Aurelia Segatti, Heike Lautenschlager, Nicholas Grisewood, Richard Lavallée et Ephrem Getnet de l'OIT pour leurs conseils techniques, leurs commentaires sur les brouillons et leur supervision; ainsi qu'à Mintwab Yemane de l'OIT pour ses précieuses contributions lors des vérifications croisées des données de terrain et pour avoir assuré l'édition, la relecture et la maquette des versions finales des rapports. De même, l'auteur tient à souligner l'appui d'Amare Negash de l'OIT pour avoir coordonné la logistique de l'étude. John Maloy s'est chargé d'éditer les rapports.

D'autres membres de l'équipe de ce projet, dont les coordinateurs du Projet National au Soudan (Gamal Yagoob Abdalla), en Ouganda (Robert Mawanda) et au Kenya (Wycliffe Ouma) ont apporté leur précieuse contribution aux vérifications croisées des données de terrain, et ont assuré l'édition et la relecture de la version finale. L'auteur tient également à souligner les importantes contributions des équipes de soutien internes aux pays: Suzan Abdelsalam et Milok Saeed (Soudan), Solomon Abebe (Éthiopie), Daniel Joloba (Ouganda), Adiaziz Yakub (Kenya), Said Carton (Djibouti), Saad Gilani (Somalie) et Martin Mariaka, Patrick Oyet et Charlie Abuni (Soudan du Sud).

Cette publication est financée par le Fonds fiduciaire d'urgence de l'Union européenne, dans le cadre du projet commun OIT-IGAD «Libre circulation des personnes et mobilité dans la région de l'IGAD : améliorer les possibilités de mobilité légale de main d'œuvre» (2017-2020).

Avant-propos

La région de l'IGAD est marquée par le déplacement forcé et les flux de migrations mixtes. La migration interne ou au départ de la région est souvent due à de multiples facteurs liés entre eux: économiques, politiques et environnementaux; les raisons qui poussent des personnes à migrer sont ainsi nombreuses et peuvent se modifier avec le temps. Il est souvent difficile de distinguer les migrants économiques des personnes cherchant une protection internationale à cause de la mixité des flux migratoires de la région. Le peu d'opportunités de migration légale met les migrants à la merci des abus et de l'exploitation au cours des voyages qu'ils se voient forcés d'accomplir de manière clandestine et souvent dangereuse.

On estime que l'augmentation des possibilités de migration légale de main d'œuvre grâce aux régimes de libre circulation des personnes pousse à l'intégration régionale et réduit la pression exercée sur les marchés du travail nationaux incapables de fournir suffisamment d'opportunités d'emplois décents. De plus, les pays de destination pourraient bénéficier de travailleurs et de compétences que leur développement socio-économique nécessite. Par ailleurs, une augmentation des possibilités de migration légale permettrait à plus de migrants de voyager en sécurité et d'accéder à ces emplois décents. Une amélioration du suivi et de l'application des droits des migrants est également à prévoir grâce au cadre normatif que ces Protocoles installeront. C'est pour toutes ces raisons que l'établissement d'un régime de libre circulation dans la région de l'IGAD est identifié comme priorité stratégique du cadre régional de politique migratoire de l'IGAD et de son plan d'action migratoire.

C'est dans ce contexte que l'OIT et le secrétariat de l'IGAD ont commandé à Emmerentia Erasmus ce rapport intitulé «Gestion des migrations et de la mobilité de main d'œuvre» en tant que partie intégrante du projet «Libre circulation des personnes et mobilité dans la région de l'IGAD : améliorer les possibilités de mobilité légale de main d'œuvre», financé par le Fonds fiduciaire d'urgence de l'Union européenne (FFU). Ce rapport fait partie de la composante génératrice de connaissances du projet, qui cherche à créer une base factuelle relative à la gestion des migrations et de la mobilité dans la région.

Ce rapport régional met en exergue les tendances majeures des migrations et de la mobilité dans la région et examine les divers politiques et cadres légaux qui les gouvernent, ce sur la base d'un cadre analytique complet développé pour cette étude. Les conclusions et recommandations de l'étude sont structurées en trois thèmes et douze domaines thématiques représentant les constituants de base de la gestion des migrations et de la mobilité. Le premier thème, *Renforcer la gestion de migrations de main d'œuvre*, examine les systèmes et capacités de rassemblement et d'analyse des données relatives à la migration de main d'œuvre dans le but de développer et de mettre en place des politiques de migration de travail, ainsi que pour réguler les agences de recrutement et améliorer la coordination à divers niveaux sur les questions de migration. Le second thème, *Promouvoir les opportunités de migrations de main d'œuvre régulées et d'emplois décents*, évalue l'accès des migrants aux marchés du travail, à l'information, à la formation et au financement; et facilite leur inclusion et leur intégration sociale. Le troisième thème, *Renforcer la protection des travailleurs migrants et de leurs familles*, étudie les droits des migrants comme leur sécurité sociale, leur inspection du travail, et leur accueil et retour.

Il est certain que les conclusions de cette étude fourniront un aperçu complet de la gestion des migrations et de la mobilité dans la région, et qu'elles contribueront de manière significative au développement, dès son adoption, du Protocole de l'IGAD sur la libre circulation des personnes.

Alexio Musindo*Directeur*

Bureau de l'OIT en Éthiopie,
à Djibouti, en Somalie,
au Soudan du Sud et au Soudan

Représentant spécial

de l'UA et de la CEA



Résumé analytique

L'OIT implémente le projet «Libre circulation des personnes et mobilité dans la région de l'IGAD : amélioration des possibilités de mobilité légale de main d'œuvre» en collaboration avec l'IGAD et ses États-membres. Ce projet est une composante clé du programme «Vers la Libre circulation des personnes et mobilité au sein de la région de l'IGAD» financé par le Fonds d'urgence de l'Union européenne pour l'Afrique.

L'objectif global du programme est de soutenir la libre circulation des personnes dans la région de l'IGAD afin de stimuler l'intégration et le développement économiques régionaux. Son objectif spécifique est d'améliorer les opportunités de mobilité de main d'œuvre et d'emplois décents régulés au sein des pays de l'IGAD. C'est dans ce contexte que l'OIT conduit une série d'études afin de mieux comprendre les dynamiques de migration et du marché du travail dans la région. Ces études font partie de la composante génératrice de connaissances du projet, dont l'objectif est de générer une base factuelle relative à la gestion des migrations et de la mobilité dans la région. Cette base factuelle devrait contribuer au développement du Protocole sur la Liberté de circulation des personnes de l'IGAD, ainsi qu'à l'identification des capacités de renforcement nécessaires dont les États-membres auront besoin pour mettre en place le Protocole, une fois celui-ci adopté.

Ce rapport régional souligne les tendances majeures et les conclusions tirées de la gestion des migrations et de la mobilité dans la région de l'IGAD. Il s'appuie sur les rapports d'évaluation de la gestion des migrations et de la mobilité de main d'œuvre à Djibouti, en Éthiopie, au Kenya, en Somalie, au Soudan du Sud, au Soudan et en Ouganda. Les rapports de ces pays suivent la même structure et s'astreignent au même exercice d'évaluation. Un cadre analytique a été élaboré dans ce but, qui évalue les politiques, les lois et les pratiques de migration et de mobilité de main d'œuvre. Ce cadre analytique se structure autour de trois thèmes qui sont les pierres angulaires du développement des migrations de travail dans la région de l'IGAD:

- **Pilier I.** Renforcer la gouvernance des migrations de main d'œuvre;
- **Pilier II.** Développer les possibilités de migration professionnelle réglementée et de travail décent; et
- **Pilier III.** Renforcer la protection des travailleurs migrants et de leurs familles.

Chaque thème comporte un ensemble de domaines thématiques dont les directives contribuent à la réalisation dudit thème. Les directives sont issues:

- du *Cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre: principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main d'œuvre fondée sur les droits* (OIT, 2006);
- du Cadre de politique migratoire régional de l'IGAD; et
- de l'ébauche du Protocole sur la Liberté de circulation des personnes de l'IGAD.

Les données concernant ces évaluations ont été récoltées en effectuant des recherches électroniques et des interviews semi-structurées avec divers responsables gouvernementaux, partenaires sociaux, agences des Nations unies, organisations internationales (OI) et délégations de l'UE lors de missions de terrain dans les capitales des pays de l'IGAD.

Le rapport se compose de quatre parties. Il débute au chapitre 2 avec la méthodologie qui sous-tend le rapport et une introduction aux sujets du cadre analytique de cette évaluation. Le chapitre 3 présente un aperçu de la région de l'IGAD et de ses tendances migratoires. Le chapitre 4 donne à lire les conclusions principales relatives à la gestion des migrations et de la mobilité dans la région de l'IGAD, en suivant le cadre analytique présenté dans le chapitre 2. La dernière partie du rapport consiste en des recommandations régionales essentielles ayant pour but de faire progresser la gestion des migrations et de la mobilité de main d'œuvre, ainsi que de poser les fondations d'un régime de libre circulation des personnes dans la région de l'IGAD. La mise en place de ces recommandations doit être soutenue par divers projets, OI et partenaires.

Vue d'ensemble de la région de l'IGAD et de ses tendances migratoires

La région de l'IGAD comprend les pays suivants: Djibouti, l'Érythrée¹, l'Éthiopie, le Kenya, la Somalie, le Soudan du Sud, le Soudan et l'Ouganda. Sa population de 230 millions d'habitants devrait atteindre les 400 millions en 2050, et 80% d'entre eux travaillent encore actuellement dans l'agriculture. Ce secteur, l'un des moteurs économiques de la région, est pourtant vulnérable aux sécheresses et aux inondations. Alors que la proportion de la population vivant dans la pauvreté a baissé, la moitié de la population vit encore sous le seuil de pauvreté d'1 dollar US par jour (IGAD, 2016). La région fait face à d'importants défis de développement, parmi lesquels le déplacement et la migration forcée, le réchauffement climatique, l'insécurité alimentaire, les conflits, le terrorisme, la répression politique, la mauvaise gestion, des niveaux d'industrialisation et de commerce bas, un fort taux de chômage, de mauvaises infrastructures et une urbanisation rapide mais non planifiée.

Des disparités socio-économiques importantes existent entre les États-membres:

- **Djibouti** est un pays à revenu moyen inférieur² dont la position stratégique sur la mer Rouge et la stabilité relative attirent des investissements étrangers conséquents (World Bank, 2018a).
- **L'Éthiopie** a la croissance la plus rapide de la région, mais reste une économie à revenu bas³ (World Bank, 2018b; 2019a).
- Le **Kenya** est le principal pôle financier et de transport de l'Afrique de l'Est, et un pays à revenu moyen inférieur (CIA, 2018b; World Bank, 2019b).
- La **Somalie** est un pays à revenu bas qui subit depuis près de trente ans un conflit interethnique et le terrorisme. Elle s'est relativement stabilisée depuis l'établissement en 2012 du Gouvernement fédéral de Somalie (World Bank, 2018a; 2018d; BBC News, 2018).
- Le **Soudan du Sud** se stabilise peu à peu depuis l'accord de paix signé en septembre 2018 (Revitalized Agreement on the Resolution of the Conflict in the Republic of South Sudan) qui a mis un terme à presque cinq ans de guerre civile. Le Soudan du Sud est un pays à revenu bas (World Bank, 2018g).

¹ L'appartenance de l'Érythrée à l'IGAD est actuellement suspendue: ce rapport se concentre donc sur les autres États-Membres.

² La classification du revenu national par la Banque mondiale se fonde sur la mesure du revenu national brut (RNB) par habitant. Les économies à revenu moyen inférieur ont un RNB par habitant compris entre 996 et 3895 dollars US (World Bank, 2018d).

³ Les économies à revenu bas ont un RNB par habitant égal ou inférieur à 995 dollars US (World Bank, 2018e).

- Le **Soudan** est un pays à revenu moyen inférieur marqué par le conflit depuis son indépendance en 1956. Il a été économiquement touché par la sécession du Soudan du Sud en 2011, lors de laquelle il a perdu les trois quarts de sa production de pétrole (World Bank, 2018f; CIA, 2018c).
- Le secteur primaire de l'**Ouganda** a permis une baisse de la pauvreté, mais le pays conserve un revenu bas (World Bank, 2016).

La région est marquée par le déplacement forcé et les flux de migrations mixtes. Elle accueille plus de quatre millions de réfugiés et demandeurs d'asile, et plus de neuf millions de personnes déplacées à l'intérieur. (Centre des migrations mixtes, 2018; HCR, 2019a).

Djibouti est principalement un pays de transit pour les migrants des flux mixtes issus de la Corne de l'Afrique en direction du Yémen et des pays du Golfe (RMMS, 2016a). La main d'œuvre migrante de la région y occupe des emplois peu qualifiés, mais aussi des postes plus qualifiés dans les ports du pays, le Secrétariat de l'IGAD, les OI et les ONG. Peu de Djiboutiens migrent à l'intérieur de la région, tandis que des migrations d'éducation et de travail s'effectuent vers le Canada et la France.

L'Éthiopie est un pays d'origine, de transit et de destination pour les flux migratoires mixtes dans la corne de l'Afrique. La main d'œuvre migrante légale en Éthiopie est en général très qualifiée, et provient en grande partie de pays d'Asie. Les voies de migration légale étant limitées, les Éthiopiens migrent souvent illégalement vers l'Afrique du Sud et l'Europe à la recherche d'une meilleure vie.

Le Kenya est un pays de destination et de transit pour les réfugiés, les migrants clandestins et les migrants économiques (RMMS, 2017b). Les Kenyans qualifiés migrent pour le travail vers l'Afrique de l'Est et australe, les États-Unis et l'Europe.

La Somalie est un important pays d'origine des réfugiés, ainsi que de migrations mixtes. Les Somaliens travaillent dans les affaires, et ce dans la région comme vers l'Afrique du Sud, tandis que le pays attire d'autres Africains et des Asiatiques venus travailler dans les hôtels, la construction, le secteur de la santé et les OI.

Le Soudan du Sud est un important pays d'origine pour les réfugiés et les demandeurs d'asile largement accueillis par la région. Parallèlement, il attire les migrants économiques de la région qui montent des affaires et travaillent dans le secteur hôtelier.

Le Soudan est un pays clé en ce qui concerne le transit pour les flux migratoires mixtes en direction de l'Europe, et attire des migrants économiques venus d'Afrique comme d'Asie. Le Moyen-Orient est une grande région de destination pour les migrants soudanais, qu'ils soient qualifiés ou non.

L'Ouganda est un pays d'origine pour des migrants de flux mixtes, sa main d'œuvre migrante travaillant dans la région, notamment au Kenya, mais aussi au Moyen-Orient, en Europe et en Amérique du Nord. L'Ouganda attire des migrants économiques de la région, en particulier en provenance de pays de la Communauté de l'Afrique de l'Est (CAE), mais aussi en provenance d'Asie.

Cadre analytique — Tendances et conclusions majeures

Thème I. Renforcer la gestion des migrations de main d'œuvre

Domaine thématique 1. Capacité à recueillir et analyser les données de migration de la main d'œuvre

Les États-membres travaillent tous au développement de systèmes d'information sur le marché du travail (SIMT) permettant d'enregistrer la demande, l'offre et les déficits de compétences actuels et futurs. Tous les États-membres doivent dynamiser leurs SIMT et partager leurs analyses sur le marché du travail à un niveau régional afin de créer une base factuelle qui renforce les migrations de main d'œuvre en vertu du Protocole de l'IGAD sur la liberté de circulation des personnes. Il existe peu de données et de recherches portant sur les flux migratoires de main d'œuvre entre les États-membres de l'IGAD et sur la manière de les renforcer. Aucun des États-membres n'a suffisamment compilé ni analysé de données portant sur le marché du travail ou les migrations qui en découlent dans le but de développer des politiques migratoires. Le renforcement des capacités de gestion des données des agences gouvernementales est en effet souvent intermittent et non inscrit dans une stratégie globale de renforcement des capacités aidant au développement des politiques. Des échanges réguliers quant aux données et analyses portant sur le marché du travail et la migration de main d'œuvre devraient être institués au niveau de l'IGAD, et un outil de rapport spécifique devrait y être consacré.

Domaine thématique 2. Coordination en matière de migration de main d'œuvre

Les États-membres doivent renforcer leur coordination interministérielle sur le sujet de la migration de main d'œuvre, coordination qui doit être soutenue par un dialogue plus complet portant sur toutes les dimensions qu'englobe la migration de main d'œuvre. Dans un certain nombre d'États-membres, des discussions portant sur les migrations de main d'œuvre semblent s'être largement concentrées sur l'exploitation de la main d'œuvre dans les flux à destination du Moyen-Orient, sans guère accorder d'attention à la protection des travailleurs migrants dans d'autres régions de destination ou à d'autres aspects de la migration de main d'œuvre, tels les moyens d'optimiser son impact sur le développement. Les États-membres se trouvent à divers niveaux d'établissement de leurs mécanismes nationaux de coordination (MNC), ces forums multilatéraux portant sur la migration. La gestion infranationale des migrations et la coordination des MNC doivent alimenter les MNC de chaque État. Le rôle des partenaires sociaux dans les MNC doit être renforcé – les organisations syndicales n'y participent qu'en Éthiopie et au Kenya, et les organisations patronales n'y participent nulle part.

Une consultation tripartite doit être établie au niveau de l'IGAD: elle peut servir à souligner les entraves à la libre circulation des personnes dans la région et contribuer à la conception de solutions viables. La nouvellement formée Confédération des syndicats de la Corne de l'Afrique doit établir un partenariat avec l'IGAD, et une organisation patronale régionale doit également être formée.

Domaine thématique 3. Capacité à formuler et mettre en place les politiques

Le Kenya, le Soudan du Sud et l'Ouganda possèdent des ébauches de politiques migratoires, tandis que les autres États-membres en ont entamé la formulation ou le renforcement de leur gestion des migrations. Aucun des États-membres ne possède de politique de migration de main d'œuvre, quoique des mesures aient été prises pour les élaborer. Hormis la protection des marchés du travail nationaux, les objectifs des politiques migratoires de main d'œuvre sont généralement difficiles à identifier, en ce qu'ils sont disséminées dans diverses lois et cadres de politiques au lieu d'être enregistrés de manière détaillée dans les plans de développement nationaux.

Les États-membres doivent développer leurs politiques migratoires de main d'œuvre en adoptant une approche pangouvernementale. Pour la première étape, l'OIT doit former les acteurs amenés à faire partie de ce processus sur les diverses facettes de la migration de main d'œuvre, dont celles présentées par :

- la Convention de 1949 de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée), n°97;
- la Convention de 1975 de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), n°143;
- la Convention de 1997 de l'OIT sur les agences d'emploi privées, n°181; et
- la Convention internationale sur les droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles (1990).

Aucun des États-membres n'a ratifié la totalité de ces conventions internationales. Seul le Kenya a adhéré à la Convention de l'OIT n°97, et seuls le Kenya et l'Ouganda sont signataires de la Convention n°143. Seul l'Ouganda est signataire de la Convention internationale sur les droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles (181), et seule l'Éthiopie a ratifié la Convention de l'OIT n°181.

Des accords bilatéraux de travail (ABT) en cours de développement dans la région permettront de renforcer la protection des travailleurs migrants, et plus généralement de régir les migrations de main d'œuvre peu qualifiée à destination du Moyen-Orient et des pays du Golfe. Les États-membres n'ont en revanche établi aucun ABT avec les autres pays africains. Il reste pourtant important d'enquêter et de répondre aux besoins en protection des travailleurs migrants dans d'autres pays et régions de destination que le Moyen-Orient.

Domaine thématique 4. Réguler les pratiques des agences de recrutement

Le cadre légal de tous les États-membres exige des contrats d'emploi qu'ils servent de base déterminant les obligations et responsabilités des employeurs et des employés. Cependant, certains États-membres ne requièrent pas que tous les droits des employés soient inscrits dans leurs contrats, et certains États-membres autorisent les contrats oraux, plus difficiles à appliquer que les contrats écrits.

Les États-membres conservent des copies des contrats que les travailleurs migrants leur fournissent lors de leur demande de permis de travail, et ce afin, entre autres, de surveiller leurs conditions de travail.

Les agences d'emploi privées (AEP) émergent partout dans la région et facilitent les migrations légales de main d'œuvre à destination du Moyen-Orient et des pays du Golfe. La régulation des AEP par les États-membres se concentre principalement sur celles qui facilitent ces flux à destination du Moyen-Orient, et non les flux intérieurs à l'Afrique. Certaines données indiquent que les AEP et intermédiaires facilitent effectivement la mobilité de main d'œuvre dans la région de l'IGAD – des saisonniers éthiopiens travaillant dans des fermes au Soudan, par exemple. Il faut développer une meilleure compréhension de ces flux ainsi qu'une manière de réguler les AEP et intermédiaires et de protéger les travailleurs migrants qui constituent ces flux. La plupart des États-membres cherchent à renforcer la protection des travailleurs migrants qui passent par les AEP grâce à des formations données avant leur départ. Les États-membres doivent préparer des échanges et apprentissages par les pairs au niveau régional à propos de la régulation des AEP, dans l'idée de renforcer la protection des travailleurs migrants.

Thème II. Promouvoir les opportunités de migrations de travailleurs régulées et d'emplois décents

Domaine thématique 1. Programme de mobilité de la main d'œuvre pour soutenir les besoins du marché du travail

Il est important de disposer de règles claires et transparentes concernant l'entrée, le travail, la résidence et l'installation dans la région de l'IGAD – ainsi qu'un accès facile à ces informations – pour optimiser la migration de la main d'œuvre, sa mobilité et son investissement. Ces règles sont actuellement disséminées dans divers cadres légaux et politiques des États-membres, ce qui en complique la connaissance et le respect par les potentiels travailleurs migrants, employeurs et investisseurs. Les portails d'immigration en ligne émergent partout dans la région, facilitant l'accès à l'information et les demandes de visa. Tous les États-membres doivent développer ces portails web permettant les demandes de visa en ligne et fournissant des renseignements sur les règles et processus régissant l'entrée, la résidence, le travail et l'établissement dans le pays en question, ainsi que les droits et devoirs des travailleurs migrants et les conditions de leur accès aux services d'éducation, de santé, de sécurité sociale et de financement. Une autre bonne pratique émergente consiste en des portails web présentant les règles qui régissent l'investissement ainsi que les mesures incitatives et possibilités d'investissement. Cette pratique aussi doit être mise en place dans chacun des États-membres. L'Éthiopie et le Kenya ont par ailleurs mis en place les visas à l'arrivée, ce qui contribue à la mobilité de main d'œuvre et au développement des entreprises.

Dans tous les États-membres, les travailleurs migrants subissent des discriminations et voient réservés aux nationaux certains postes ou encore un accès préférentiel au marché du travail. Des stratégies de transfert des compétences doivent être mises en place en plus grand nombre afin de faire en sorte que les travailleurs migrants contribuent au développement de compétences de la force de travail nationale. De plus, les États-membres doivent développer des stratégies d'attraction des travailleurs migrants afin de combler leurs déficits en compétences, notamment par des programmes de travail temporaire et des échanges de main d'œuvre, pratiques trop rares dans la région de l'IGAD. Djibouti, le Kenya, le Soudan du Sud et l'Ouganda autorisent la binationalité, ce qui encourage la migration de retour. La diaspora est incitée à s'engager dans la région.

Domaine thématique 2. Fonctions de soutien à la participation sur le marché du travail, dont accès à l'information, à l'éducation, à la formation, à la reconnaissance des compétences et au financement

Les États-membres n'informent pas systématiquement les travailleurs migrants de leurs droits et devoirs, ni de leur accès aux services d'éducation, de formation, de reconnaissance de compétences et de financement. Ces informations pourraient être fournies aux postes frontaliers, lors des demandes de permis de travail, et sur les portails web d'immigration. Les travailleurs migrants en situation régulière ont généralement accès aux institutions financières privées des États-membres. Un certain nombre d'États-membres met en place des politiques d'aide aux transferts de fonds, mais il est possible de faciliter davantage ces transferts et d'en réduire le coût.

Certains réfugiés et migrants vulnérables ont accès à des opportunités d'éducation et de formation gratuites dans les États-membres. Les travailleurs migrants peuvent accéder à leurs frais à des opportunités d'éducation et de formation pour lesquelles des documents d'immigration spécifiques peuvent être requis. Tous les États-membres, exceptée la Somalie, sont dotés d'un système de reconnaissance des compétences. Afin de paver la voie à une harmonisation de ces systèmes au niveau régional, le Secrétariat de l'IGAD doit organiser un échange régional entre ses membres portant sur les programmes pédagogiques, examens, normes éducatives, homologations et accréditations des institutions d'éducation et de formation, ainsi que sur la reconnaissance des compétences.

Domaine thématique 3. Promotion de l'intégration sociale et de l'inclusion

Tous les États-membres autorisent les travailleurs migrants à être accompagnés par leur conjoint et leur(s) enfant(s), quoique certains documents puissent être requis. Les membres des familles des travailleurs migrants devront obligatoirement obtenir leurs propres permis de travail. Divers efforts d'intégration des réfugiés sont déployés dans les États-membres. Suite à l'adoption de la Déclaration de New York sur les réfugiés et les migrants, Djibouti, l'Éthiopie, le Kenya et l'Ouganda mettent en place un Cadre d'action globale pour les réfugiés (CRRF) et permettent entre autres aux réfugiés d'avoir accès au marché du travail et à l'éducation. Malgré des initiatives aidant à l'intégration des migrants, telle l'obtention de la nationalité sud-soudanaise par mariage tout en conservant sa propre nationalité, aucun effort ne vise spécifiquement l'intégration des travailleurs migrants ni l'éducation publique à la contribution des travailleurs migrants aux États-membres. Le Secrétariat de l'IGAD doit mettre en place un programme régional de sensibilisation portant sur la contribution des travailleurs migrants à la région de l'IGAD, sur la manière dont le futur régime de libre-circulation peut renforcer les contributions des migrants et sur tous les bénéfices que le régime doit apporter.

Thème III. Renforcer la protection des travailleurs migrants et de leurs familles

Domaine thématique 1. Protection des droits des travailleurs migrants

Tous les États-membres sont dotés de dispositifs d'application des droits de l'homme – telles les Commissions des droits de l'homme – mais leur efficacité et leur sensibilisation aux droits des migrants doivent être renforcés. En général, les législations nationales sur le travail s'appliquent aux travailleurs migrants légaux, mais il faut davantage s'assurer que les migrants en situation irrégulière bénéficient également des mécanismes de protection.

Le travail forcé est interdit dans tous les États-membres. Djibouti, l'Éthiopie, le Kenya et le Soudan ont adhéré au Protocole additionnel à la Convention des Nations unies de 2000 contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir le trafic des personnes et en particulier des femmes et des enfants (Protocole additionnel à la CTO) et développé des lois contre les trafics d'êtres humains. L'Ouganda n'a pas encore adhéré au Protocole additionnel à la CTO, mais sa Loi sur la prévention du trafic de personnes (Prevention of Trafficking in Persons Act, 2009) a pour but la mise en place des principes de base du protocole en question. L'assistance aux victimes de traite et les mécanismes d'orientation liés doivent être renforcés dans tous les États-membres. L'IGAD et ses États-membres doivent délibérer sur la question du renforcement, par le moyen du protocole sur la libre-circulation dans l'IGAD, de la protection des travailleurs migrants dans la région, et sur celle des dispositifs nécessaires à intégrer au protocole afin d'atteindre ce but.

Domaine thématique 2. Sécurité sociale et protection sociale

Dans tous les États-membres, les législations nationales sur le travail et sur la protection sociale qui s'appliquent aux travailleurs nationaux s'appliquent également aux travailleurs migrants légaux, sauf pour les législations s'appliquant à des secteurs réservés aux nationaux, telle la fonction publique. Le degré d'application de cette protection n'est toutefois pas clair. Par ailleurs, Djibouti et le Soudan sont dotés de zones économiques franches qui ne semblent gouvernées par aucune législation du travail. Dans le cas du Soudan du Sud, plusieurs éléments de sa loi sur le travail (Labour Act, 2017) doivent encore être mis en place, tels le tribunal du Travail et la Commission pour la conciliation, la médiation et l'arbitrage. En Somalie, le Code du Travail date de 1972 et, d'après certains informateurs, ne serait plus en application. Il est actuellement en cours de révision avec le soutien de l'OIT.

Djibouti est le seul État-membre de l'IGAD doté de dispositifs de portabilité des prestations sociales. La plupart des États-membres ne permettent qu'à certains travailleurs migrants de prendre part à des programmes nationaux de sécurité sociale; la Somalie et le Soudan du Sud n'ont pas encore développé de programmes similaires pour les nationaux. Dans le cadre de son futur régime de libre-circulation, le Secrétariat de l'IGAD doit convenir d'une réunion régionale portant sur la sécurité sociale pour les travailleurs migrants et sur de possibles mécanismes régionaux à mettre en place pour la portabilité des prestations sociales.

Domaine thématique 3. Inspection des lieux de travail des migrants

Tous les États-membres rapportent que les lieux de travail des travailleurs migrants sont inspectés, mais cette inspection du travail est insuffisamment documentée. La réalisation de ces inspections dans les territoires des États-membres est d'un degré incertain, en particulier dans les gouvernements fédéraux comme l'Éthiopie et le Soudan du Sud où ce sont les offices du Travail de chaque province qui sont chargés des inspections.

Domaine thématique 4. Facilitation de l'accueil et du retour

Certains émigrants de Djibouti, de l'Éthiopie, du Kenya et de l'Ouganda reçoivent des formations précédant leur départ qui portent sur leurs droits, leurs futures conditions de travail et la culture du travail dans leur pays de destination. Aucun des États-membres ne fournit de formation à l'arrivée aux travailleurs immigrants, or tous doivent au minimum leur fournir à leur arrivée des informations sur leurs droits, sur les valeurs culturelles du pays, sur leur accès aux services d'éducation, de santé et de financement, et sur les dispositifs de règlement des litiges qui leur sont accessibles.

La majorité des États-membres n'a pas développé de stratégies pour le retour et la réintégration des migrants revenant dans leur pays, mais ces stratégies peuvent faire partie des politiques migratoires ou relatives aux migrations de main d'œuvre qui sont actuellement en cours d'élaboration. Il est important que les efforts des gouvernements, OI et organisations de la société civile soient bien coordonnés au niveau national afin de répondre aux besoins à court, moyen et long terme des personnes qui reviennent dans leur pays, et ce durant toutes les étapes du processus de retour et de réintégration. Il faut également répondre aux besoins des communautés hôtes afin de permettre une réintégration réussie et d'éviter la migration illégale continue des personnes revenues.

1. Introduction

“

L'objectif global du programme est de soutenir la libre-circulation des personnes dans la région de l'IGAD, de sorte à dynamiser l'intégration et le développement économiques régionaux.

L'Organisation internationale du travail (OIT) met en place le projet «Libre circulation des personnes et mobilité dans la région de l'IGAD : amélioration des possibilités de mobilité légale de main d'œuvre» en collaboration avec l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD). Ce projet est une composante clé du programme «Vers la Libre circulation des personnes et mobilité au sein de la région de l'IGAD» financé par le Fonds d'urgence de l'Union européenne pour l'Afrique (FFU). L'objectif global du programme est de soutenir la libre-circulation des personnes dans la région de l'IGAD, de sorte à stimuler l'intégration et le développement économiques régionaux.

L'objectif spécifique du projet «Libre circulation des personnes et mobilité dans la région de l'IGAD : améliorer les possibilités de mobilité légale de main d'œuvre» est de fournir de meilleures opportunités de mobilité régulée et d'emplois décents entre les États-membres de l'IGAD grâce au développement de modèles d'action dans un contexte d'intégration régionale. Sur le long terme, ce projet a pour but de proposer des opportunités d'emplois décents aux migrants actuels et potentiels de la région, ainsi que de contribuer à l'intégration régionale, de renforcer le lien entre croissance économique et taux d'emploi, et de soutenir l'intégration socio-économique des migrants.

C'est dans ce contexte que l'OIT conduit une série d'études dans le but de mieux comprendre les dynamiques de migration et du marché du travail dans la région, ainsi que les contraintes et opportunités de la création d'emploi et les causes des déficits de compétences. Ces études font partie de la composante génératrice de connaissances du projet, laquelle cherche à générer une base factuelle relative à la gestion des migrations et de la mobilité dans la région. Cette base factuelle doit contribuer au développement du Protocole sur la Libre-circulation des personnes dans l'IGAD, ainsi qu'identifier les actions nécessaires à effectuer par les États-membres pour mettre en place le Protocole, une fois celui-ci adopté.

Ce rapport régional souligne les tendances majeures et les conclusions tirées de la gestion des migrations et de la mobilité dans la région de l'IGAD. Il s'appuie sur les rapports d'évaluation de la gestion des migrations et de la mobilité de main d'œuvre à Djibouti, en Éthiopie, au Kenya, en Somalie, au Soudan du Sud, au Soudan et en Ouganda. Le rapport d'évaluation de chaque pays est disponible séparément.

Les rapports de ces pays suivent la même structure et s'astreignent au même exercice d'évaluation. Cela permet l'identification de points communs et de divergences, ainsi que de capacités à renforcer ou de politiques à harmoniser, et de paver la voie à la mise en place du Protocole de l'IGAD sur la libre-circulation des personnes.

Les évaluations présentent:

- les politiques et législations essentielles qui régulent la migration et la mobilité de main d'œuvre;
- les rôles et responsabilités des ministères et agences dont le travail touche aux migrations de main d'œuvre;
- l'implication des partenaires sociaux; et
- les mécanismes nationaux de coordination interministérielle sur la migration.

Le rapport se compose de quatre parties. Il débute au chapitre 2 avec la méthodologie qui sous-tend le rapport et une introduction aux sujets du cadre analytique de cette évaluation. Suit le chapitre 3 avec un aperçu de la région de l'IGAD et de ses tendances migratoires. Le chapitre 4 donne à lire les conclusions principales relatives à la gestion des migrations et de la mobilité dans la région de l'IGAD, en suivant le cadre analytique présenté dans le chapitre 2. La dernière partie du rapport consiste en des recommandations régionales importantes ayant pour but de faire progresser la gestion des migrations et de la mobilité de main d'œuvre, ainsi que de poser les fondations de la mise en place d'un régime de libre-circulation des personnes dans la région de l'IGAD. La mise en place de ces recommandations peut être soutenue par divers projets, organisations internationales (OI) et partenaires.

2. Méthodologie

“

La méthodologie employée pour les évaluations par pays consiste en des interviews réalisées lors de missions sur le terrain à partir de questionnaires semi-structurés.

Ce rapport souligne les tendances majeures et les conclusions tirées sur la gestion des migrations et de la mobilité dans la région de l'IGAD. Il s'appuie sur les rapports d'évaluation de la gestion des migrations et de la mobilité de main d'œuvre à Djibouti, en Éthiopie, au Kenya, en Somalie, au Soudan du Sud, au Soudan et en Ouganda. La méthodologie employée pour les évaluations par pays consiste en des interviews d'informateurs clés réalisées à partir de questionnaires semi-structurés, lors de missions sur le terrain dans les capitales des sept pays de l'IGAD. Les organisations interrogées comptent:

- ▶ les ministères et agences gouvernementales compétents;
- ▶ le Secrétariat de l'IGAD;
- ▶ des organisations internationales (OI);
- ▶ des organisations patronales et syndicales; et
- ▶ des organisations de la société civile.

Des recherches électroniques et des interviews par Skype ou par téléphone ont complété l'enquête de terrain.

Le cadre analytique de cette étude a été élaboré afin d'analyser le respect des lois, politiques, pratiques et dispositifs de coordination et de consultation nationaux portant sur la migration et la mobilité de main d'œuvre conformément aux dispositions de:

- ▶ l'ébauche du Protocole de l'IGAD sur la libre-circulation des personnes;
- ▶ le cadre régional de politique migratoire de l'IGAD; et
- ▶ les conventions et normes de l'OIT sur la migration de travailleurs telles que définies dans le *Cadre multilatéral pour les migrations de travail: principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main d'œuvre fondée sur les droits* (2006).

Ce cadre analytique se structure autour de trois thèmes qui sont les pierres angulaires du développement des migrations de travail dans la région de l'IGAD:

- **Thème I.** Renforcer la gestion des migrations de main d'œuvre;
- **Thème II.** Promouvoir les opportunités de migrations de main d'œuvre régulières et d'emplois décents; et
- **Thème III.** Renforcer la protection des travailleurs migrants et de leurs familles.

Chaque thème comporte un ensemble de domaines thématiques dont les directives contribuent à la réalisation dudit thème. Ces directives découlent des trois documents essentiels mentionnés ci-dessus: le Cadre multilatéral pour les migrations du travail de l'OIT; le Cadre de politique migratoire régional de l'IGAD et l'ébauche du Protocole sur la Liberté de circulation des personnes de l'IGAD (2017).

Les domaines thématiques que comporte chaque thème du cadre analytique sont les suivants:

- **Thème I. Renforcer la gestion des migrations de main d'œuvre:**
 1. Capacité à recueillir, analyser et partager les données de migration de la main d'œuvre;
 2. Coordination en matière de migration de main d'œuvre;
 3. Capacité à formuler et à mettre en place les politiques; et
 4. Régulation des pratiques des agences pour l'emploi.
- **Thème II. Promouvoir les opportunités de migrations de main d'œuvre régulières et d'emplois décents:**
 1. Programme de mobilité de la main d'œuvre pour soutenir les besoins du marché du travail;
 2. Fonctions de soutien à la participation sur le marché du travail, dont accès à l'information, à l'éducation, à la formation, à la reconnaissance des compétences et au financement; et
 3. Promotion de l'intégration sociale et de l'inclusion.
- **Thème III. Renforcer la protection des travailleurs migrants et de leurs familles:**
 1. Protection des droits fondamentaux des travailleurs migrants;
 2. Sécurité sociale et protection sociale;
 3. Inspection des lieux de travail des migrants; et
 4. Facilitation de l'accueil et du retour.

La plupart des domaines thématiques comprennent plusieurs sujets. Chaque sujet comprend un certain nombre de directives utilisées pour évaluer la performance de chaque État-membre dans ce sujet. Les tendances et conclusions soulignées par ce rapport se basent sur l'évaluation des performances pour chaque sujet. Dans le but de faciliter la lecture de ce rapport, le cadre analytique est résumé dans le tableau 1 ci-dessous, qui fait état des thèmes, des domaines thématiques de chaque thème et, le cas échéant, des sujets associés à chaque domaine. Le cadre analytique complet, directives pour les divers domaines thématiques et sujets incluses, figure en Annexe IV de ce rapport.

TABEAU 1. Représentation graphique du résumé analytique

Thème I. Renforcer la gouvernance des migrations de travailleurs		Thème II. Promouvoir des opportunités pour des migrations de travailleurs régulières et d'emplois décents	Thème III. Renforcer la protection des travailleurs migrants et de leurs familles
Domaine thématique 1. Capacité à récolter, analyser et partager les données de migration des travailleurs - Données et informations sur le marché du travail - Rassemblement, analyse et application des données aux politiques migratoires de la main-d'œuvre - Partage des informations et données ; leur analyse au niveau régional	Domaine thématique 2. Coordination en matière de migration de travailleurs Coordination des migrations de travail aux niveaux national, régional et continental	Domaine thématique 1. Programme de mobilité de la main-d'œuvre pour soutenir les besoins du marché du travail - Règles régissant migration et mobilité du travail - Migration circulaire et migration de retour - Échanges de main-d'œuvre et compétences essentielles - Établissement et investissement	Domaine thématique 1. Protection des droits des travailleurs migrants - Protection des droits fondamentaux des migrants - Protection des migrants contre le travail forcé et l'exploitation
		Domaine thématique 2. Fonctions de soutien à la participation sur le marché du travail, donc accès à l'information, à l'éducation, à la formation, à la reconnaissance des compétences et au financement - Information des travailleurs migrants - Éducation, formation, reconnaissance des compétences, harmonisation des qualifications et accès au financement - Facilitation des transferts de fonds	Domaine thématique 2. Sécurité sociale et protection sociale - Législations du travail et de la protection sociale nationales s'appliquant aux travailleurs migrants - Couverture de la sécurité sociale et portabilité
Domaine thématique 3. Capacité à formuler et mettre en place les politiques - Développement et mise en place des politiques de migration de travailleurs - Politiques protégeant les droits des travailleurs migrants, dont accords de travail bilatéraux et politiques paritaires - Ratification et transposition des Conventions internationales	Domaine thématique 3. Promotion de l'intégration sociale et de l'inclusion - Éducation publique et campagnes de sensibilisation aux contributions des migrants - Regroupement familial ; accès à l'emploi pour les membres de la famille et à l'éducation pour les enfants		Domaine thématique 3. Inspection des lieux de travail des migrants
Domaine thématique 4. Régulation des pratiques des agences pour l'emploi - Contrats de travail - Immatriculation et surveillance des agences d'emploi privées - Frais de recrutement et de placement	Domaine thématique 4. Facilitation de l'accueil et du retour		

2.1 Aperçu des thèmes et sujets du cadre analytique:

2.1.1 Thème I. Renforcer la gestion des migrations de main d'œuvre

Domaine thématique 1. La **capacité à recueillir, analyser et partager les données portant sur les migrations de main d'œuvre** évalue tout d'abord la capacité des gouvernements à recueillir et à analyser les données du marché du travail dans le but de comprendre l'offre, la demande et les déficits de compétences actuels comme futurs. Ces analyses doivent servir de base factuelle à l'ouverture de certains secteurs ou postes aux travailleurs migrants en vertu du Protocole de l'IGAD sur la libre-circulation des personnes à venir, ainsi qu'à l'élaboration de stratégies d'attraction de la main d'œuvre migrante et à la réaction au déficit de compétences essentielles. Le rassemblement et l'analyse des données portant sur la migration et leur application aux politiques relatives aux migrations de main d'œuvre, le deuxième sujet de ce domaine thématique, est essentiel pour former des politiques efficaces qui stimulent le développement socio-économique. Ces politiques doivent être éclairées grâce au partage des informations, données et analyses concernant le marché du travail et les migrations de travailleurs au niveau régional. Les États-membres ont besoin d'informations sur l'offre et la demande de travail respective de chacun et sur les flux migratoires de travail afin de faciliter une migration et une mobilité de main d'œuvre qui leur soient mutuellement bénéfiques et qui corresponde aux besoins et réalités du marché du travail. La **coordination sur le sujet des migrations de travail**, qui est par conséquent centrale, est étudiée dans le **domaine thématique 2** au niveau national, régional et continental. Les dispositifs de coordination nationale relatifs aux migrations de travailleurs ont été étudiés, notamment les dispositifs interministériels, les consultations tripartites et les mécanismes nationaux de consultation de la migration (MNC). Il en va de même pour les mécanismes de coordination régionaux, tels que le processus consultatif régional (PCR) de l'IGAD et autres dispositifs continentaux.

Domaine thématique 3. La **capacité à formuler et à mettre en place les politiques** couvre le développement et la mise en place des migrations de main d'œuvre, et cherche à savoir notamment si un État-membre est déjà doté de ce type de politiques et quels sont ses objectifs à cet égard. Sont évaluées ensuite les politiques qui protègent les droits des travailleurs migrants, comme les accords bilatéraux de travail et les politiques sexospécifiques, puis l'état de ratification et de transposition des Conventions internationales sur la migration de main d'œuvre.

Domaine thématique 4. La **régulation des pratiques des agences pour l'emploi** enquête sur les contrats de travail et sur leur régulation et exécution légale. La régulation des agences pour l'emploi privées (AEP) est une préoccupation croissante dans la région, en particulier par rapport aux flux migratoires de main d'œuvre peu qualifiée à destination du Moyen-Orient et des pays du Golfe, où des cas de maltraitance et d'exploitation ont été signalés. Ainsi, l'immatriculation et la surveillance des AEP est évaluée sur la base de certaines dispositions de la Convention de l'OIT sur les agences pour l'emploi privées (1997, n°181), qui étudie entre autres le paiement de frais de recrutement et de placement. Conformément à la Convention n°181 de l'OIT, les AEP ne doivent pas avoir l'autorisation de faire payer ces frais aux travailleurs migrants, que ce soit de manière directe ou indirecte, car cette pratique les laisse vulnérables à l'exploitation et à la servitude pour dettes.

2.1.2 Thème II. Promouvoir les opportunités de migrations de travailleurs régulés et d'emplois décents

Domaine thématique 1. Le sujet des **programmes de mobilité de la main d'œuvre pour soutenir les besoins du marché du travail** étudie les règles régissant les migrations et la mobilité de main d'œuvre. Il montre comment simplifier les procédures administratives et réglementations, comment les rendre plus transparentes et accessibles au plus grand nombre dans le but d'accroître les opportunités d'emplois décents et de migration régulée de main d'œuvre. Les programmes et politiques de migration circulaire et de migration de retour sont décrits, tout comme les initiatives impliquant la diaspora ou encore les lois sur la citoyenneté qui appuient la migration circulaire. Sur le sujet des échanges de main d'œuvre et de compétences essentielles, les évaluations vérifient l'existence ou non d'échanges bilatéraux ou multilatéraux pour réagir au déficit de compétences et celle de mesures chargées de mitiger la perte de travailleurs aux compétences essentielles. L'évaluation de l'établissement et de l'investissement souligne les politiques et législations visant à promouvoir ou entraver les investissements étrangers ainsi que la discrimination que peuvent subir les citoyens de l'IGAD en montant une affaire dans un autre État-membre que le leur.

Domaine thématique 2. Le sujet des **fonctions de soutien à la participation sur le marché du travail, dont accès à l'information, à l'éducation, à la formation, à la reconnaissance des compétences et au financement** couvre la diffusion des informations aux travailleurs migrants. Ce sujet enquête sur l'existence de systèmes d'information des travailleurs migrants quant à leurs droits et opportunités, comme le droit du travail, les dispositifs de règlement des litiges, et leur accès à l'éducation, la santé et au financement.

Le sujet de l'éducation, de la formation, de la reconnaissance des compétences et de l'harmonisation des qualifications examine les opportunités de formation et d'éducation accessibles aux travailleurs migrants, les dispositifs de reconnaissance de leurs compétences et les accès au financement dont ils peuvent bénéficier. Toutes ces mesures contribuent au renforcement de l'accès des migrants à des opportunités d'emploi, de même qu'elles contribuent à leur intégration sur le marché du travail et à leur capacité à générer ces opportunités à travers les affaires et l'investissement. Le sujet de la facilitation des transferts de fonds examine les lois et initiatives d'aide au transfert ainsi que les possibilités de renforcement de ces transferts.

Domaine thématique 3. La **promotion de l'intégration sociale et de l'inclusion** vérifie l'existence de campagnes d'éducation publique et de sensibilisation aux contributions des migrants, campagnes dont l'importance est capitale pour la promotion de l'intégration des migrants dans la société. Sont évalués en outre les droits de regroupement familial et d'accès à l'emploi pour les membres de la famille et à l'éducation pour les enfants, car ils sont eux aussi essentiels à l'intégration des migrants dans la société.

2.1.3 Thème III. Renforcer la protection des travailleurs migrants et de leurs familles

Domaine thématique 1. La **protection des droits fondamentaux des migrants** examine les dispositifs nationaux de protection des droits fondamentaux des migrants, tels le Code du Travail et les autres instruments pertinents.

Protéger les migrants du travail forcé et de l'exploitation: ce sujet étudie le cadre légal et les initiatives de prévention et de réaction à ces atteintes aux droits de l'homme, telles les lois et stratégies contre le trafic de personnes.

Domaine thématique 2. Sécurité sociale et protection sociale enquête sur l'application aux travailleurs migrants des législations sur le travail et des lois de protection sociale. Le sujet examine aussi l'accès des travailleurs migrants à la couverture et à la portabilité de la sécurité sociale.

Domaine thématique 3. L'inspection des lieux de travail des migrants étudie les lois et procédures pertinentes, tout comme les endroits où les services d'inspection du travail nécessitent un renforcement pour inspecter régulièrement et efficacement les lieux de travail des migrants.

Domaine thématique 4. La **facilitation de l'accueil et du retour** évalue les stratégies de retour et de réintégration dans la société, lesquelles sont essentielles pour trouver des solutions durables aux migrations forcées de la région, et peuvent être nécessaires afin de faciliter le retour et la réintégration des migrants en détresse en plus des travailleurs migrants. Les formations avant le départ et à l'arrivée sont nécessaires à l'information des migrants sur leurs droits, sur leur accès aux services, mais aussi sur la culture et la société dans laquelle ils évolueront. La prévoyance de cette formation est étudiée car elle peut aider à la protection des travailleurs migrants.

3. Vue d'ensemble de la région de l'IGAD et de ses tendances migratoires

“

La jeune population de la région a besoin d'opportunités de subsistance et d'emplois décents, sans quoi des niveaux sans précédent de mécontentement social, de déplacements et de migrations pourraient s'ensuivre.

La région de l'IGAD comprend les pays suivants: Djibouti, l'Érythrée⁴, l'Éthiopie, le Kenya, la Somalie, le Soudan du Sud, le Soudan et l'Ouganda; elle recouvre une surface de 5,2 millions de kilomètres carré. Environ 80% de cette surface est aride ou semi-aride, ce qui rend 40% de la région économiquement improductive. Sa population dépasse les 230 millions d'habitants, et doit atteindre les 400 millions en 2050. La région se caractérise par un fort taux de croissance démographique: plus de 55% de sa population a moins de 20 ans. Son pilier économique reste l'agriculture, productions végétale et animale confondues, qui emploie près de 80% de la population. Le secteur est vulnérable au réchauffement climatique et à la dégradation environnementale, notamment aux sécheresses et inondations sévères (IGAD, 2016).

Alors que la proportion de la population vivant dans la pauvreté a baissé, la moitié de la population vit encore sous le seuil de pauvreté d'1 dollar US par jour (IGAD, 2016). La région fait face à d'importants défis de développement, parmi lesquels le déplacement et la migration forcée, le réchauffement climatique, l'insécurité alimentaire, les conflits, le terrorisme, la répression politique, la mauvaise gestion, des niveaux d'industrialisation et de commerce faibles, un fort taux de chômage, de mauvaises infrastructures et une urbanisation rapide mais non planifiée. La jeune population de la région a besoin d'emplois décents et de subsistance, sans lesquels des niveaux sans précédent de mécontentement social, de déplacements et de migrations pourraient s'ensuivre.

⁴ L'appartenance de l'Érythrée à l'IGAD est actuellement suspendue: ce rapport se concentre donc sur les autres États-membres.

De grandes disparités socio-économiques sont à noter dans cette région:

Djibouti est l'un des plus petits pays d'Afrique, mais sa position stratégique à l'embouchure sud de la mer Rouge et sa stabilité relative attirent des investissements étrangers conséquents. Il accueille les bases militaires de plusieurs puissances mondiales (*The Economist*, 2016). La Banque mondiale classifie Djibouti comme un pays à revenu moyen inférieur⁵ (World Bank, 2018a).

L'**Éthiopie** occupe le premier rang de la région en termes de population et le deuxième du continent (CIA 2018a). C'est la septième économie d'Afrique par le produit intérieur brut (PIB) et sa croissance économique est la plus rapide de la région (*BusinessTech*, 2018; World Bank, 2018b). Toutefois, elle reste l'un des pays les plus pauvres de la région et est classifiée comme une économie à faible revenu⁶ (World Bank, 2018b; 2019a).

Le **Kenya** est la huitième économie d'Afrique par le PIB et le pôle économique, financier et de transport de l'Afrique de l'Est (*BusinessTech*, 2018; CIA, 2018b). La Banque mondiale classifie le Kenya comme un pays à revenu moyen inférieur (World Bank, 2019b).

La **Somalie** est quant à elle classifiée comme un pays à faible revenu (World Bank, 2018d). Depuis la chute du régime de Mohamed Siad Barre en 1991, la Somalie lutte pour garantir la paix et favoriser le développement, les obstacles majeurs prenant la forme de conflits inter-ethniques et de terrorisme. En 2012, le gouvernement fédéral de Somalie est établi dans le cadre de la Constitution provisoire, et le pays tend vers la stabilité (World Bank, 2018a; BBC News, 2018).

Le **Soudan du Sud**, le plus jeune pays au monde, est malmené par la guerre civile depuis près de cinq ans. Le 12 septembre 2018 est conclu l'Accord revitalisé pour la résolution du conflit en République du Soudan du Sud (R-ARCSS), ce qui engage le Soudan du Sud sur le chemin de la stabilisation. Le Soudan du Sud est classifié comme un pays à faible revenu (World Bank, 2018g).

Le **Soudan**, qui est le troisième plus grand pays d'Afrique, jouit de liens économiques et politiques avec l'Afrique sub-saharienne comme avec le Moyen-Orient. Depuis son indépendance en 1956, sa trajectoire de développement est marquée par le conflit. Lors de la sécession du Soudan du Sud en 2011, il a perdu les trois quarts de sa production de pétrole, laquelle avait entraîné une grande partie de sa croissance en PIB depuis 1999 (CIA, 2018c). Le Soudan est la neuvième économie d'Afrique par le PIB et est classifié comme pays à revenu moyen inférieur (*BusinessTech*, 2018; World Bank, 2018f).

L'**Ouganda** est classifié comme pays à faible revenu, mais a réalisé d'importants progrès dans la réduction de la pauvreté grâce à son secteur agricole. Le pourcentage d'Ougandais vivant sous le seuil national de pauvreté est passé de 31,1% en 2006 à 19,7% en 2013 (World Bank, 2016). L'Ouganda est doté de ressources naturelles abondantes: sol fertile, pluies régulières, grosses réserves de pétrole exploitables, petits gisements de cuivre, d'or et d'autres minerais. Il possède également une large part du lac Victoria (CIA, 2018d).

⁵ La classification du revenu national de la Banque mondiale se fonde sur la mesure du revenu national brut (RNB) par habitant. Les économies à revenu moyen inférieur ont un RNB par habitant compris entre 996 et 3895 dollars US (World Bank, 2018d).

⁶ Les économies à revenu bas ont un RNB par habitant égal ou inférieur à 995 dollars US (World Bank, 2018e).

La région de l'IGAD est marquée par le déplacement forcé et les flux de migrations mixtes. Elle accueille plus de quatre millions de réfugiés et demandeurs d'asile (Centre des migrations mixtes, 2018, p. 3).

L'Ouganda accueille la plus grande population de réfugiés d'Afrique, et l'Éthiopie la deuxième plus grande (Action contre la Faim, 2018; HCR, 2018a). La région compte plus de 9 millions de déplacés internes (DI), principalement en Éthiopie, en Somalie, au Soudan du Sud et au Soudan (Centre des migrations mixtes, 2018; HCR, 2019a). La plupart des cas de déplacement dans la région sont longs, ils durent en moyenne dix ans (Njuki & Abera, 2018, p.11).

La migration interne et au départ de la région est souvent due à de multiples facteurs liés entre eux: économiques, politiques et environnementaux. Les raisons qui poussent les personnes à migrer sont nombreuses et peuvent se modifier avec le temps. Il est souvent difficile de distinguer les migrants économiques des personnes ayant besoin d'une protection internationale. Le peu de possibilités de migration légale met les migrants à la merci des abus et de l'exploitation au cours des voyages qu'ils se voient forcés d'accomplir de manière clandestine et souvent dangereuse (RMMS, 2017).

Les États-membres ont augmenté leurs efforts de perfectionnement de la gestion migratoire. Des mécanismes de coordination nationale de la migration (MNC) ont été installés et un certain nombre d'États-membres ont ébauché des politiques migratoires ou initialisé des processus de développement de ces politiques. Des efforts en termes de gestion migratoire ont été guidés par le Cadre de politique migratoire pour l'Afrique adopté par l'Union africaine (UA) en 2006. En 2018, le Cadre de politique migratoire pour l'Afrique révisé et son plan d'Action 2018-2030 ont été lancés. Les efforts de gestion des migrations déployés par les États-membres de l'IGAD ont eux aussi été guidés par diverses initiatives de l'IGAD. Plus important, l'IGAD a pris en compte l'appel de l'UA à développer des cadres de politiques migratoires et a ainsi élaboré le Cadre régional de l'IGAD sur les politiques migratoires, actuellement mis en place à travers son Plan d'action migratoire 2015-2025.

L'établissement d'un régime de libre circulation dans la région de l'IGAD est identifié comme priorité stratégique du Cadre régional de politique migratoire de l'IGAD et de son plan d'action migratoire. On estime que l'augmentation des possibilités de migration légale de main d'œuvre grâce au Protocole de l'IGAD sur la libre circulation des personnes peut réduire la pression exercée sur les marchés du travail nationaux incapables de fournir suffisamment d'opportunités d'emplois décentes. De plus, les pays de destination pourraient bénéficier de la main d'œuvre et des compétences que leur développement socio-économique requiert. Par ailleurs, une augmentation des possibilités de migration légale permettrait à un nombre accru de personnes de voyager en sécurité et de trouver des opportunités d'emplois décentes. Une amélioration du suivi et de l'application des droits des migrants est également attendue, ce grâce au cadre normatif que ces protocoles installeront.

Certains des États-membres de l'IGAD appartiennent aussi à la Communauté d'Afrique de l'Est (CAE) et au Marché commun de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe (COMESA). L'IGAD, la CAE et le COMESA promeuvent la mobilité et la migration de travailleurs comme un moyen de stimuler l'intégration et le développement socio-économique régionaux. Ces efforts se sont toutefois révélés difficiles pour un certain nombre de raisons: les préoccupations sécuritaires; la protection des marchés du travail nationaux, du Trésor public et des services sociaux; et la complexité d'harmonisation des législations

sur l'immigration ainsi que des systèmes d'éducation, de formation et de reconnaissances des compétences.

Le régime de libre circulation parmi les États partenaires de la CAE – dont le Kenya, le Soudan du Sud et l'Ouganda – est le plus avancé d'Afrique. S'il y reste des entraves à la libre circulation des personnes, les citoyens des États partenaires de la CAE ont néanmoins mutuellement accès à leurs marchés du travail respectifs et jouissent du droit de résidence et d'établissement dans les autres pays de la CAE, selon certains critères. Cependant, le Protocole de marché commun (PMC) de la CAE facilite largement le travail qualifié. Le Programme pour la libre circulation de main d'œuvre (annexe II du PMC de la CAE) renseigne les types de travailleurs qualifiés ayant accès au marché et dans quels pays, mais les travailleurs peu qualifiés en sont largement exclus (Wasalumbi-Mapanga & Bakunda, 2013, p.9). En outre, les États partenaires de la CAE ont été lents à procéder à la mise en place du Programme et la plupart des catégories de professions ne bénéficient pas encore du droit de circuler librement pour travailler dans les autres États partenaires (EAEO et EATUC, p.4).

Les opportunités de migration légales dans la région de l'IGAD s'adressent principalement aux travailleurs migrants qualifiés, alors que les migrations de travailleurs peu qualifiés à destination du Moyen-Orient et des pays du Golfe s'érigent en tendance régionale. Tous les pays de la région font état de grands nombres de migrants non qualifiés mais se préoccupent plus de la protection de leurs marchés du travail et de l'offre d'opportunités d'emploi à leurs citoyens. La migration de main d'œuvre peu qualifiée à destination du Moyen-Orient et des pays du Golfe a été incitée par la concordance entre l'offre de travail de la région de l'IGAD d'une part et la demande des pays de destination du Moyen-Orient. L'Ouganda a d'ailleurs fait du déploiement à l'étranger de ses travailleurs une politique explicite mise en évidence dans divers cadres du développement national. Si le pays promeut la migration de main d'œuvre vers ces régions, c'est qu'il y voit un moyen de fournir des opportunités de travail à ses citoyens, mais aussi de renforcer les flux de transferts de fonds. Dans le but de faciliter ces migrations de travailleurs, certains États-membres comme l'Éthiopie et le Kenya ont ébauché des cadres légaux et de politiques internes ainsi que des accords bilatéraux de travail (ABT) avec les pays de destination.

Certains États-membres de l'IGAD, dont l'Éthiopie, le Kenya et l'Ouganda, ont promulgué des interdictions provisoires des migrations de main d'œuvre à destination du Moyen-Orient et des pays du Golfe sur la base de signalements de maltraitance et d'exploitation. Toutefois, les migrations de travailleurs à destination de ces régions ont continué de manière clandestine, ce qui expose d'autant plus gravement les travailleurs migrants aux violations des droits du travail et des droits de l'homme. Afin de mieux protéger les travailleurs migrants, les États-membres ont procédé au renforcement de leur régulation de ces flux et levé les interdictions pesant sur les migrations de main d'œuvre. Ces flux sont souvent facilités par des agences pour l'emploi privées (AEP), et un certain nombre d'États-membres de l'IGAD ont par conséquent renforcé leur régulation des AEP. Certains États-membres obligent également les travailleurs migrants à recevoir avant leur déploiement une formation qui les informe de leurs droits, les forme à leur poste et les prépare à la culture et aux coutumes de leur pays de destination. De plus, des initiatives contre la traite et le trafic d'êtres humains ont émergé au niveau national comme international pour contrer ces pratiques qui incluent le travail forcé. Djibouti, l'Éthiopie, le Kenya, le Soudan et l'Ouganda ont ainsi adopté des lois de lutte contre la traite d'êtres humains.

Les institutions de marchés du travail dans la région sont faibles, et les déficits de compétences actuels et futurs que pourraient combler les travailleurs migrants ne sont pas clairement identifiés. La base factuelle visant à renforcer les opportunités de migration et de mobilité de main d'œuvre dans le but de stimuler la croissance socio-économique doit être construite grâce au développement de systèmes d'information sur le marché du travail (SIMT). Les SIMT doivent informer le développement des politiques migratoires concernées.

Pour l'instant, aucun des États-membres n'est doté de politiques portant sur les migrations de travailleurs, bien que certains soient en train de les développer. Mise à part la protection des marchés du travail des États-membres, il est souvent difficile d'identifier clairement les objectifs des politiques migratoires en question. Ces objectifs sont souvent disséminés parmi les divers cadres politiques et législations. Il faut au contraire les rassembler dans des politiques migratoires cohérentes et informées par des données et analyses fiables sur les marchés du travail nationaux, régionaux et internationaux. Ces politiques doivent être élaborées au moyen d'une approche pangouvernementale et en phase avec les stratégies et politiques nationales liées, comme celles portant sur l'emploi, l'éducation, l'acquisition de compétences, la migration et le développement socio-économique.

Les données statistiques et administratives sur les migrations de travailleurs venant et quittant la région sont rares. La plupart des États-membres ne rendent pas disponibles au public les données concernant les permis de travail qu'ils délivrent. Les données portant sur les flux migratoires légaux de travailleurs sont par conséquent limitées. En outre, les possibilités de migration légale de main d'œuvre étant largement destinées aux migrants qualifiés, de nombreux migrants travaillant dans le secteur informel sont en situation irrégulière. Les données concernant les migrants clandestins sont difficiles à recueillir et peuvent se révéler inexactes.

3.1 Aperçu des modèles de migration dans la région dans le contexte des flux de migration mixtes⁷

Djibouti est principalement un pays de transit pour les migrants issus de flux mixtes venant de la Corne de l'Afrique en direction du Yémen et des pays du Golfe (RMMS, 2016a). Il ressort des discussions avec les informateurs qu'à la mi-2018, on estimait à 10 000 le nombre de migrants traversant Djibouti chaque mois. Selon son ministère de l'Intérieur, 127 000 migrants clandestins résident à Djibouti⁸. Malgré l'indisponibilité des statistiques sur les migrations de travailleurs à destination de Djibouti, il ressort des discussions avec nos informateurs que parmi les migrants éthiopiens et somaliens, les femmes ont des emplois domestiques et les hommes travaillent en tant que maçons, mécaniciens ou gardiens. Les Chinois, Érythréens, Éthiopiens et Somaliens travaillent dans la construction, et les Indiens dans le secteur informatique. Les Yéménites sont souvent gérants ou employés de petits commerces et boutiques. De plus, on trouve parmi les travailleurs migrants légaux des citoyens de l'IGAD et d'ailleurs travaillant au Secrétariat de l'IGAD situé à Djibouti-ville, ainsi que les expatriés travaillant pour des OI, des ONG internationales et des ambassades.

⁷ Cette section se fonde sur les conclusions tirées par les évaluations portant sur la gestion des migrations et de la mobilité à un niveau national dans les États-membres de l'IGAD. Cf. Erasmus, 2019a–2019g.

⁸ Le ministère n'a pas pu nous communiquer la source de ces nombres.

Peu de Djiboutiens migrent vers d'autres pays de la région, ce que l'on peut expliquer par les salaires relativement bas qu'ils y trouvent et le fait que Djibouti soit le seul pays francophone de la région, alors que l'anglais domine en tant que langue des affaires dans le reste de la région. Certains Djiboutiens émigrent en France pour y étudier et choisissent d'y rester après avoir terminé leurs études. Les Djiboutiens émigrent aussi au Canada pour y travailler en tant qu'enseignants ou infirmiers.

L'**Éthiopie** est un pays d'origine, de transit et de destination pour les flux migratoires mixtes dans la corne de l'Afrique. Les migrations de main d'œuvre en provenance d'Éthiopie sont largement irrégulières, en particulier à cause du manque d'opportunités de migrations régulières. La majorité part au Moyen-Orient, tandis que les autres se dirigent vers l'Afrique du Sud ou se tournent vers le Soudan, la Lybie ou encore l'Europe (RMMS, 2016b). Les migrations de main d'œuvre régulières à destination de l'Éthiopie sont largement limitées aux plus qualifiés, notamment pour les entreprises étrangères qui font venir leur personnel de direction, souvent depuis des pays d'Asie, ou des professionnels du secteur humanitaire. Selon le ministère du Travail et des Affaires sociales (2017, pp. 32, 34), les travailleurs migrants sont en majorité employés dans la construction, avec 55,24% de permis délivrés pour ce secteur; suivent 16,7% dans l'industrie et 9,8% dans la catégorie «services collectifs, sociaux et personnels».

Les migrants en transit travaillent parfois de manière informelle pour financer une partie du voyage qui leur reste. Les migrations irrégulières pour le travail à destination de l'Éthiopie sont peu communes, car les salaires sont bas et les opportunités rares par rapport aux autres pays de la région et au-delà. Il n'existe cependant pas de statistiques sur ce groupe de migrants.

Le **Kenya** est un principalement un pays de destination et de transit pour les personnes composant les flux mixtes en provenance d'Afrique de l'Est, dont réfugiés, migrants irréguliers et économiques, et victimes de trafic (RMMS, 2017b). Les migrants transitent par le Kenya pour atteindre l'Afrique du Sud, le Moyen-Orient, l'Afrique du Nord ou de l'Ouest et l'Europe. La plupart des immigrants au Kenya proviennent de pays africains, et la majorité de ceux-là sont issus de pays d'Afrique de l'Est (OIM, 2015a, p.16). On trouve aussi des travailleurs migrants en provenance d'Asie – Bangladais, Indiens et Pakistanais notamment (MGSOG, 2017a, p. 6).

Contrairement à nombre de ses voisins, le Kenya n'est un pays de provenance des migrants composant les flux mixtes que dans une moindre mesure. Les Kenyans qui émigrent se distinguent comme des personnes qualifiées et éduquées qui partent chercher un emploi à l'étranger par des moyens légaux. Les pays et régions où ils se rendent pour étudier et travailler incluent l'Ouganda, la Tanzanie, le Botswana, le Lesotho, l'Afrique du Sud, les États-Unis, l'Europe, la péninsule Arabique et le Moyen-Orient (RMMS, 2017b).

La **Somalie** se distingue comme pays d'origine de migrations mixtes dans la Corne de l'Afrique. Les conflits, l'insécurité, la pauvreté et la sécheresse ont causé une émigration massive, en particulier ces vingt dernières années (RMMS, 2016c). La Somalie est le cinquième pays de provenance de réfugiés au monde (HCR, 2018b). Ces dernières années, la Somalie s'est relativement stabilisée, ce qui a provoqué l'augmentation des migrations de retour. Le manque d'infrastructures et de moyens de subsistance peut résulter en un nouveau départ des personnes revenues au pays (MGSOG, 2017b, p. 3-4). Il n'existe que peu d'études sur

l'émigration de travailleurs somaliens comme sur l'immigration de travailleurs en Somalie. Les Somaliens sont connus pour leurs qualités d'entrepreneurs, car ils ont ouvert des commerces et boutiques en Éthiopie, au Kenya, en Afrique du Sud et en Ouganda. Au Yémen, ils travaillent comme fermiers, éleveurs et commerçants. Les Somaliens sont aussi employés occasionnels et de maison dans la région de l'IGAD, au Yémen, dans les pays du Golfe et au Moyen-Orient. En outre, selon les saisons, les bergers traversent les frontières internes à la région pour commercer et trouver des pâturages et de l'eau pour leurs troupeaux (Avis & Herbert, 2016, p. 25).

Les migrations de travail à destination de la Somalie sont limitées pour cause d'insécurité. Selon le ministère somalien du Travail et des Affaires Sociales, on trouve environ 25 000 travailleurs migrants à Mogadiscio, parmi lesquels des migrants réguliers détenteurs de permis de travail. Beaucoup de ces migrants proviennent de la région de l'IGAD et du Moyen-Orient. Le ministère du Travail et des Affaires Sociales rapporte qu'environ 7 000 permis de travail ont été délivrés en 2018, en particulier à des ressortissants du Kenya, d'Ouganda, d'Inde, du Royaume-Uni, du Pakistan et du Bangladesh. Les migrants travaillent soit dans les hôtels et la construction, soit en tant qu'agents d'entretien, enseignants et médecins, ou encore pour les Nations unies (ONU), les ONG internationales et la mission de l'Union africaine en Somalie. Les Éthiopiens sont maçons, constructeurs, électriciens, employés domestiques et fermiers. Les Kenyans sont enseignants, chargés de cours à l'université, ou travaillent pour des OI. Les Indiens sont professionnels de santé. La guerre a fait émigrer des Syriens en Somalie, dont certains qui sont très qualifiés et qui travaillent également dans le secteur de la santé.

Le **Soudan du Sud** est un important pays d'origine pour les réfugiés et les demandeurs d'asile. Contrairement aux migrants et demandeurs d'asile des autres pays de la région, les Soudanais du Sud ne font généralement pas partie des flux migratoires mixtes qui se dirigent vers l'Europe: la plupart d'entre eux trouvent refuge dans les pays voisins. Parmi leurs raisons, on trouve un manque de ressources financières suffisantes pour financer le voyage jusqu'en Europe, ainsi qu'un fort sentiment d'identité et d'attachement aux modes de vie locaux et à leur culture (RMMS, 2016d). Il ressort des discussions avec des informateurs que la plupart des Soudanais du Sud travaillant à l'étranger dans la région de l'IGAD sont des réfugiés employés dans de petits commerces ou supermarchés, dans l'agriculture, la construction et en tant qu'enseignants. Ils travaillent également comme employés de maison en Égypte et au Soudan. De plus, l'émigration de travailleurs est liée aux pays de destination où les Soudanais du Sud ont déjà des connexions, telles de la famille ou une communauté de diaspora.

La demande en biens, en services et en travail qualifié attire vers le Soudan du Sud des migrants entrepreneurs en provenance de la République démocratique du Congo, d'Érythrée, d'Éthiopie, du Kenya, de Somalie, d'Ouganda et de la région du Darfour au Soudan (RMMS, 2016d). Les Somaliens dont les familles les ont rejoints à Juba font partie des migrants les plus établis au Soudan du Sud. Les Somaliens ayant la nationalité kenyane et des relations à la fois au Kenya et au Soudan du Sud font passer de l'essence d'un côté à l'autre de la frontière. Ils vendent alors l'essence dans la ville de Juba, à des responsables gouvernementaux et à des ONG, et gèrent des stations-essence. Certains Soudanais arrivés au Soudan du Sud avant l'indépendance y sont restés et travaillent comme petits commerçants à Juba et dans le reste du pays. Les Érythréens sont chauffeurs de poids-lourds, et possèdent ou cofinancent

des hôtels qui fournissent des emplois à de jeunes serveurs et comptables érythréens. Les Éthiopiens sont actifs dans le secteur de l'hospitalité. Les Kenyans dominent le secteur bancaire, tandis que les Ougandais travaillent comme mécaniciens, négociants, vendeurs de fruits et vendeurs ambulants (Greenidge, 2015). Les Chinois prévalent dans le secteur pétrolier, et les Indiens travaillent dans l'industrie hôtelière et le domaine informatique.

Le **Soudan** est un pays d'origine, de destination et surtout de transit pour les flux mixtes. Le pays est situé sur des axes historiques et contemporains de migration en provenance d'Afrique de l'Ouest et de l'Est, en direction de l'Afrique du Nord, de l'Europe et des pays du Golfe (MHUB, 2018). Ces dernières années, des immigrants ayant de nouveaux pays d'origine ont recherché des opportunités économiques au Soudan, notamment des personnes venues de Chine, du Bangladesh, du Sri Lanka, des Philippines et de Turquie (OIM, 2011, p. 26). En juin 2017, il y avait 736.000 migrants réguliers, irréguliers et réfugiés au Soudan, selon le recensement du Département des affaires économiques et sociales des Nations unies (MHUB, 2018). Au Soudan, seule une petite proportion de migrants a un statut régulier. Selon le ministère du Travail et de la Réforme Administrative, environ 29 000 migrants travaillaient légalement au Soudan en novembre 2017. Nous n'avons pas pu obtenir de ventilation de ces données par pays d'origine. Les données les plus récentes concernant les permis de travail datent d'un profil migratoire du Soudan réalisé par l'OIM en 2011 qui faisait état de permis de travail délivrés à des ressortissants de la Chine, des Philippines, d'Inde, de Turquie et du Bangladesh afin qu'ils travaillent sur des projets nationaux au Soudan.

L'**Ouganda** est un pays d'origine pour les migrants des flux mixtes, mais à un degré moindre que certains de ses voisins (RMMS, 2016e). La plupart des Ougandais émigrent vers les pays voisins, en particulier le Kenya, et on trouve une grande diaspora en Europe et en Amérique du Nord (RMMS, 2016e). La fuite des cerveaux dans le secteur de la santé est préoccupante. Par ailleurs, les hommes ougandais émigrent aussi en Afghanistan, en Irak, au Qatar, en Arabie Saoudite et aux Émirats Arabes Unis pour y travailler comme agents de sécurité privés (RMMS, 2016e).

Une analyse des données portant sur les permis de travail délivrés en Ouganda entre 2012 et 2013 indique que 62,7% ont été délivrés à des personnes en provenance d'Asie – les Indiens représentant 38,6% de tous les permis de travail. Suivent les Chinois (14,9%), les Américains (6,1%) et les Kenyans (5,5%) (OIM, 2015b, pp. 20-21). Ces dernières années, l'Ouganda a connu une augmentation du nombre de migrants réguliers, ce que le gouvernement attribue au régime de libre circulation de la CAE. Le nombre de permis de travail délivrés est passé de 7 975 en 2011-2012 à 9 161 en 2012-2013, soit une augmentation de 13% (Gouvernement de l'Ouganda, 2015, p.12).

4. Cadre analytique – Tendances et conclusions majeures

“

Ce cadre analytique se structure autour de trois thèmes, pierres angulaires du développement des migrations de travail, et chaque thème comporte un ensemble de domaines thématiques et leurs directives.

Ce chapitre présente les tendances et conclusions principales de cette étude tirées des évaluations par pays. Un résumé concis de ces conclusions principales et une sélection des bonnes pratiques à mettre en place dans la région de l'IGAD figurent respectivement en annexe I et II de ce rapport.

4.1 Thème I. Renforcer la gestion des migrations de main d'œuvre

4.1.1 Domaine thématique 1. Capacité à récolter, analyser et partager les données de migration de main d'œuvre

Les États-membres de l'IGAD aspirent tous au développement de systèmes d'information sur les marchés du travail (SIMT), mais sont à des phases bien différentes de la création de ces systèmes. À titre d'exemple, le Système d'information sur le marché du travail du Kenya (KLMIS) est le plus avancé de la région, et est disponible en ligne sur le site <https://www.labourmarket.go.ke>. Le KLMIS se démarque comme une bonne pratique dans la région, car il rend disponibles au public des analyses du marché du travail à jour. Il doit néanmoins être amélioré de manière à présenter les données concernant les déficits de main d'œuvre régionales, par secteur et par métier. Le gouvernement de la Somalie, à l'opposé, ne recueille ni n'analyse de données relatives au marché du travail, et ses capacités de production statistique doivent être renforcées.

Il est important d'être doté d'un SIMT pour comprendre l'offre, la demande et les pénuries de compétences existantes comme à venir; ces données serviront de base factuelle à l'ouverture de certains secteurs ou catégories d'emplois, conformément au Protocole de l'IGAD sur la libre-circulation des personnes. De plus, tous les États-membres doivent élaborer des stratégies efficaces pour réagir aux déficits de compétences, comme par exemple d'encourager le développement de compétences ciblées et d'attirer les travailleurs migrants vers certains secteurs. Dans ces stratégies, l'impact à long terme des tendances démographiques doit être pris en compte, tout comme la demande d'emploi dans les autres pays. Il est très important de partager au niveau régional les informations, données et analyses nationales concernant le marché du travail et les migrations de travailleurs, car si certains échanges de ce type ont parfois lieu lors de réunions de l'IGAD, de la CAE ou du COMESA, aucun système n'existe qui permette de partager régulièrement ces données. En outre, il n'existe que peu de données et de recherches portant sur les flux migratoires de main d'œuvre entre les États-membres de l'IGAD et la manière de les renforcer.

La plupart des États-membres ne possède pas d'inventaire détaillé de compétences qui compilerait systématiquement les données portant sur les compétences disponibles dans le pays. Tous les États-membres ont besoin de mieux comprendre leur demande d'emploi et leurs déficits de compétences afin de prendre des décisions bien fondées par rapport à des domaines auxquels une migration et une mobilité plus importantes seraient bénéfiques. Pour relever ce défi, la CAE a lancé des enquêtes de main d'œuvre dans ses États partenaires. L'Ouganda utilise les résultats de son enquête de main d'œuvre pour élaborer un plan de ressources humaines ayant pour but d'établir une projection à 2040 des compétences disponibles, demandées et excédentaires à l'échelle des professions. Ce plan de ressources humaines aidera à identifier les déficits de compétences et à faciliter l'emploi de travailleurs migrants en Ouganda pour les combler. Le plan de ressources humaines doit fournir une base factuelle pour l'ouverture de certains secteurs à la main d'œuvre migrante et pour apaiser les craintes concernant l'affluence de celle-ci sur le marché national.

Les Enquêtes nationales sur les forces de travail (ENFT) sont des instruments importants de surveillance des marchés du travail – et entre autres la source principale de statistiques de surveillance du marché du travail éthiopien. Dans la plupart des États-membres, il n'y a pas d'ENFT conduite régulièrement. L'Éthiopie et le Soudan avaient chacun prévu une ENFT pour 2018, mais elles ont toutes deux été reportées jusqu'à nouvel ordre. Le gouvernement du Soudan du Sud comptait conduire sa première ENFT en 2019, et le gouvernement de Somalie devait en conduire une en 2019 également, avec le soutien de l'OIM. L'ENFT de la Somalie permettra également le perfectionnement des capacités du gouvernement sur la conduite d'une ENFT. Le module sur la migration de travail de l'OIM peut être ajouté à une ENFT afin de produire des statistiques sur le sujet.

Dans la plupart des États-membres, les données portant sur les migrations et la mobilité de la main d'œuvre sont incomplètes. En Éthiopie, ces données sont limitées aux migrations de travail régulières à destination du Moyen-Orient, et sont connues grâce aux délivrances de permis de travail et procédures d'immigration. Les données récoltées par le gouvernement du Soudan du Sud proviennent également des procédures d'immigration et des délivrances de permis de travail. Le Soudan du Sud ne dispose pas de données concernant sa diaspora, ce qui entrave sa capacité à élaborer des mesures d'engagement de la diaspora dans le développement du pays. Djibouti ne dispose pas non plus de base de

données sur les travailleurs migrants djiboutiens, mais en possède une sur les travailleurs migrants réguliers qui est compilée grâce aux données obtenues du processus de délivrance des permis de travail.

Les États-membres ont exprimé leur intérêt à utiliser leurs recensements pour recueillir des données sur les migrations internationales; ainsi de Djibouti qui, en l'attente de fonds, conduira son prochain recensement en 2020. Le dernier Recensement national de la population et du logement a été conduit en 2014 en Ouganda et en 2009 au Kenya, chacun comptant des questions sur la migration internationale. Le dernier recensement conduit par le Soudan – le Recensement de la population et du logement de 2008 – demandait aux foyers si des membres de leur famille travaillaient à l'étranger, pour quelles raisons et quelles qualifications ils possédaient. Dans le recensement suivant, qui était programmé pour 2018 mais a été reporté jusqu'à nouvel ordre, le Soudan projette d'étendre le rassemblement de données sur les migrations de travail en demandant également aux foyers depuis combien de temps les membres de leur famille sont à l'étranger, où ils travaillent et s'ils comptent revenir au Soudan.

Si tous les États-membres ont affirmé qu'ils souhaiteraient davantage de données sur la migration afin d'informer l'élaboration de politiques, l'analyse des données existantes et leur partage interministériel restent pourtant insuffisants. À Djibouti, le ministère de l'Intérieur gère les frontières et délivre les permis de résidence; tandis que le ministère du Travail supervise la délivrance de permis de travail par l'ANEFIP (l'Agence Nationale de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle). Ces sources de données séparées ne sont ni coordonnées, ni compilées, ni analysées collectivement. Cette tendance se retrouve dans tous les États-membres. Trop souvent, les ministères travaillent de manière isolée et ne profitent pas suffisamment de leurs données et de leurs expertises respectives, ce qui aiderait pourtant les gouvernements à élaborer des politiques migratoires et connexes plus efficaces.

De plus, tous les États-membres souhaiteraient améliorer leurs capacités de gestion des données et ont bénéficié d'activités de perfectionnement portant sur la gestion des données de migration et du marché du travail. Cependant, ces activités sont généralement mises en place grâce aux projets d'OI. Elles ne sont donc qu'intermittentes et ne font partie d'aucune stratégie gouvernementale de perfectionnement portant sur le rassemblement, l'analyse et l'application des données à l'élaboration des politiques. La rotation du personnel et le maintien en poste du personnel qualifié sont également des problèmes posés à nombre d'États-membres. Ce problème est prégnant au Soudan du Sud, par exemple, où il existe une différence considérable entre les salaires des responsables gouvernementaux et ceux du secteur privé ou des OI. Il arrive par conséquent que des responsables gouvernementaux formés et compétents choisissent de travailler dans le secteur privé ou pour des OI.

4.1.2 Domaine thématique 2. Coordination en matière de migration de main d'œuvre

Dans tous les États-membres, la coordination interministérielle sur le sujet des migrations de main d'œuvre doit être renforcée. Un dialogue plus complet, portant sur toutes les dimensions de la migration de main d'œuvre et impliquant les organisations de la société civile (OSC), les partenaires sociaux, le milieu académique et les OI, doit se mettre en place au niveau national et infranational.

Les États-membres se trouvent à divers degrés d'établissement de leurs mécanismes nationaux de coordination (MNC), ces forums à intervenants multiples pour la coordination sur le sujet de la migration. Au Kenya, les MNC jouissent d'une solide appropriation gouvernementale et jouent un rôle moteur dans l'élaboration d'une politique de migration. Divers ministères y participent, ainsi que des OI, des OSC et le milieu académique. Le MNC kenyan dispose d'un groupe de travail technique centré sur la migration de main d'œuvre. L'Ouganda possède aussi un MNC bien établi auquel participent de nombreuses agences gouvernementales, OI et acteurs non-étatiques. Au Kenya comme en Ouganda cependant, les discussions des MNC portant sur les migrations de main d'œuvre se concentrent généralement sur les émigrations à destination du Moyen-Orient, et en particulier sur les questions de protection qui se posent aux travailleurs migrants dans cette région. Bien que le trafic et l'exploitation présentes dans ces flux restent des préoccupations importantes, les discussions lors des MNC doivent être élargies aux questions de protection pour les travailleurs migrants des autres flux de migration. Ces discussions doivent également traiter des autres dimensions des migrations de main d'œuvre, comme le développement lié à la migration. L'Éthiopie rencontre des défis similaires en rapport avec l'exploitation dans les flux migratoires de travailleurs en direction du Moyen-Orient. Son mécanisme national pour la coordination interministérielle et avec des partenaires se nomme le Groupe de travail pour la prévention de la traite et du trafic des migrants. Ce Groupe de travail se réunit occasionnellement en tant que MNC pour aborder les problèmes de migration plus larges. Le MNC de la Somalie consiste en un groupe de travail politique de haut niveau portant sur la gestion migratoire et deux cellules techniques portant respectivement sur la traite et le trafic d'humain d'une part, et sur le retour et la réadmission de l'autre. Le retour et la réintégration de migrants en détresse et le retour des réfugiés étant des questions capitales en Somalie, la cellule Retour et Réadmission a été la plus active. Cependant, le MNC somalien doit être renforcé et se réunir plus régulièrement.

Au Soudan du Sud, le Comité national sur les étrangers du ministère de l'Intérieur a été agrandi pour tenir le rôle d'un MNC. Il ne se réunit pas assez souvent et ne discute qu'occasionnellement de la migration de main d'œuvre, mais il a joué un rôle central dans l'élaboration de l'ébauche de politique migratoire du Soudan du Sud.

Djibouti n'a pas encore établi de MNC, mais dispose d'un groupe de travail interministériel sur la migration mené par le ministère de l'Intérieur. Au Soudan, le Haut Conseil national sur la migration chargé de coordonner les questions migratoires opère au niveau politique et se réunit une à deux fois par an. Un futur MNC pourrait être intégré à ce Haut Conseil.

Tous les MNC doivent élargir leurs consultations afin de prendre en compte les diverses facettes de la migration de main d'œuvre. Les MNC peuvent aider à améliorer la coordination et la gestion des migrations de main d'œuvre en discutant de toutes les dimensions qu'elles possèdent, dont:

- la protection des travailleurs migrants;
- la migration et le développement;
- le retour et la réintégration;
- la protection des travailleurs migrants;
- la prévention de la fuite des cerveaux; et
- l'identification des déficits critiques de compétences et l'attraction de travailleurs migrants vers ces secteurs.

Ils peuvent également soutenir la formulation et la mise en vigueur des politiques sur la migration de main d'œuvre. Il est important que les ministères, les OI, les OSC, le milieu académique et les partenaires sociaux participent à ces consultations. Le rôle des partenaires sociaux en particulier doit être renforcé. Les organisations syndicales ne participent aux MNC qu'en Éthiopie, tandis que les organisations patronales n'y participent nulle part dans la région.

Les **consultations tripartites** sont relativement bien établies en Éthiopie, au Kenya, au Soudan et en Ouganda, mais les institutions liées doivent être consultées plus souvent sur les questions de migration de main d'œuvre. Djibouti, la Somalie et le Soudan du Sud n'ont que très peu de consultations tripartites. Bien que les travailleurs migrants aient le droit d'appartenir à des syndicats dans les États-membres de l'IGAD, ils ne le font pas. En effet, selon de nombreuses organisations syndicales des États-membres interviewées dans le cadre de cette étude, les travailleurs migrants réguliers sont souvent hautement qualifiés, et ne voient donc pas d'intérêt à se syndiquer. L'Ouganda fait exception en ce que des travailleurs migrants clandestins se syndiquent en se faisant passer pour des Ougandais: leurs intérêts sont par conséquent représentés dans les consultations tripartites. Les organisations patronales, en revanche, comptent souvent parmi leurs membres des entreprises étrangères dont les intérêts sont ainsi représentés.

Les consultations tripartites ont lieu au niveau de la CAE. La Confédération des syndicats de l'Afrique de l'Est (EATUC) est une organisation syndicale dont les membres proviennent des États partenaires de la CAE.

Le Soudan du Sud n'a pas encore rejoint l'EATUC, mais le Kenya et l'Ouganda en sont membres. Ces trois pays sont également membres de l'Organisation patronale de l'Afrique de l'Est (EAEO) qui représente les intérêts des organisations patronales de la région de la CAE. Les ministères du Travail des États partenaires ainsi que l'EATUC et l'EAEO participent aux consultations tripartites à la CAE, quoique des structures tripartites formelles n'aient pas encore été établies. L'EATUC et l'EAEO collaborent sur un certain nombre de questions et, au moyen de la recherche et de la sensibilisation, ont collectivement porté des préoccupations communes à l'attention du Secrétariat de la CAE et de l'Assemblée législative d'Afrique de l'Est. Il s'agissait notamment d'obstacles à la libre circulation des personnes, mais aussi de recommandations ayant pour but de standardiser au niveau de la CAE les demandes de permis de travail. Le Secrétariat de l'IGAD et ses États-membres doivent établir une consultation tripartite au niveau de l'IGAD. La Confédération des syndicats de la Corne de l'Afrique, récemment créée, doit établir un partenariat avec l'IGAD. Une organisation patronale régionale doit également être créée, les organisations patronales de la région ayant indiqué qu'elles en avaient l'intention. Les consultations tripartites au niveau de l'IGAD avec les organisations régionales syndicales et patronales peuvent souligner les entraves à la libre circulation des personnes dans la région de l'IGAD et contribuer à la conception de solutions viables.

Au niveau régional, il n'existe pas de mécanisme capable de rassembler ni de partager les bonnes pratiques en matière de migrations de la main d'œuvre. Les problèmes relatifs aux politiques migratoires sont parfois abordés lorsque se réunit le processus consultatif régional (PCR) de l'IGAD, celui du COMESA ou lors des réunions de la CAE. Ils sont également abordés lors de consultations concernant l'élaboration du Protocole de l'IGAD

sur la libre-circulation des personnes. Les États-membres de l'IGAD doivent rassembler les bonnes pratiques à mettre en œuvre quant à la gestion des migrations et de la mobilité, et l'IGAD doit instituer des échanges réguliers sur les lois, politiques et bonnes pratiques relatives à la migration de main d'œuvre. Ils doivent également utiliser les consultations régionales et continentales auxquelles ils participent pour obtenir des données et analyses susceptibles d'informer l'élaboration et la mise en place des objectifs de leurs politiques migratoires.

4.1.3 Domaine thématique 3. Capacité à formuler et mettre en place les politiques

Aucun des États-membres ne possède de politique de migration de main d'œuvre, quoique des mesures aient été prises pour les développer. En outre, les États-membres se trouvent à des phases différentes de l'élaboration de leurs politiques migratoires ou de leur prise de mesures pour l'amélioration de la gestion migratoire. Le Kenya et le Soudan du Sud sont tous deux dotés d'une ébauche de politique migratoire mentionnant les problèmes relatifs aux migrations de main d'œuvre⁹. Celle de l'Ouganda a été formulée en 2012 et ne sera peut-être jamais adoptée. La plupart des États-membres¹⁰ doivent examiner divers documents de politiques afin de définir leurs objectifs concernant la migration de travailleurs. Dans le cas de l'Éthiopie par exemple, la politique nationale sur l'emploi de 2016 contient la formulation la plus explicite de ces objectifs. En termes de migration de travail internationale des Éthiopiens, le premier objectif de cette politique est de protéger leur sécurité et leurs droits (Objectif 2.5.6.2). L'immigration de travailleurs est perçue comme nécessaire pour combler provisoirement les déficits de compétences et faciliter le transfert de connaissances, de technologie et de compétences.

Les États-membres n'intègrent pas de manière claire et détaillée leurs objectifs en termes de politiques des migrations de travail dans leurs plans de développement nationaux. Tous les États-membres doivent améliorer l'incorporation de ces objectifs dans toutes les politiques connexes – comme celles concernant l'éducation, l'emploi et l'économie – mais aussi souligner leurs liens et leur contribution à l'effort collectif d'accomplissement des objectifs. L'Ouganda infléchit cette tendance. Il donne l'exemple en définissant clairement comme un objectif l'emploi à l'étranger de ses ressortissants (en majorité des travailleurs peu qualifiés émigrant vers le Moyen-Orient) et reflète cet objectif dans différents documents dont l'ébauche de politique migratoire, Vision 2040, le Second Plan de développement national 2015/16-2019/20 et le Plan sectoriel de développement social 2015/16-2019/20. En outre, une cellule technique a été instaurée dans le but d'intégrer la migration au Cadre de développement national de l'Ouganda et au Troisième Plan de développement national à venir.

Les États-membres doivent élaborer des politiques d'emploi, de migration ou de migration de travailleurs qui comprennent **les objectifs des politiques de migration de main d'œuvre dans une approche pangouvernementale**. Ce processus d'élaboration des politiques doit impliquer tous les ministères et agences dont le travail touche à la migration de main d'œuvre, les partenaires sociaux, le milieu académique, les OSC et les OI. Les MNC,

⁹ Ces politiques n'étant pas accessibles au public, elles n'ont pas pu être analysées dans le cadre de cette étude

¹⁰ Cette affirmation exclut les ébauches de politiques migratoires du Kenya et du Soudan du Sud qui, n'étant pas accessibles au public, n'ont pas pu être analysées dans le cadre de cette étude

en tant que mécanismes servant à coordonner la migration, peuvent soutenir ce processus. Au Kenya et au Soudan du Sud, les MNC ont joué un rôle important dans la formulation des ébauches de politiques migratoires.

Pour la première étape d'élaboration d'une politique sur la migration du travail, il est recommandé de mettre en place un programme complet de formation destiné aux acteurs qui seront impliqués dans le processus. Ce programme devra couvrir tous les aspects de la migration de main d'œuvre (y compris les accords bilatéraux de travail, la régulation des agences pour l'emploi privées, les droits des migrants, leur protection, leur intégration sociale, les transferts de fonds et l'implication de la diaspora) afin d'arriver à une compréhension partagée et solide de la question. Il est ensuite possible de créer sur cette base une vision commune des politiques et de définir les contributions, rôles et responsabilités des ministères, agences gouvernementales et autres acteurs impliqués. Des recherches sur la contribution des travailleurs immigrants à l'État-membre (dont la création d'emploi et la formation de capital) ainsi que sur leur contribution à leur pays d'origine doivent être entreprises: elles font partie intégrante du processus de développement. Des recherches sont également à conduire sur les flux migratoires de travailleurs entre les États-membres de l'IGAD, question sur laquelle les données manquent cruellement. Les politiques relatives à la migration de travailleurs doivent indiquer en quoi la migration et la mobilité de main d'œuvre entre les États-membres peuvent être améliorées, notamment par la mise en place du Protocole de l'IGAD sur la libre-circulation des personnes, et quels avantages cette amélioration permettrait en matière de développement. Le processus d'élaboration de ces politiques doit prendre en compte les politiques nationales liées, en reconnaissance des larges implications socio-économiques des migrations de main d'œuvre et de la nécessité de disposer de politiques synchronisées qui se renforceront mutuellement.

Les accords bilatéraux de travail (ABT) se développent dans la région en tant que moyen de renforcer la protection des travailleurs migrants. Les ABT concernent généralement la main d'œuvre peu qualifiée émigrant en direction du Moyen-Orient et des pays du Golfe; les États-membres de l'IGAD n'ont aucun ABT avec les autres pays africains. Il reste important d'enquêter et de répondre aux besoins en protection des travailleurs migrants dans les pays et régions de destination en-dehors du Moyen-Orient. Les politiques sur la migration de la main d'œuvre doivent décrire la manière d'y parvenir.

En Éthiopie, pour autoriser la migration de main d'œuvre peu qualifiée, la Proclamation sur l'emploi à l'étranger exige qu'un ABT avec le pays de destination soit en vigueur (Overseas Employment Proclamation 923/2016). L'Éthiopie possède actuellement des ABT avec la Jordanie, le Qatar, l'Arabie Saoudite et les Émirats Arabes Unis. Un accord avec Bahreïn est en cours d'élaboration, et un accord avec le Liban est au stade de l'ébauche. Djibouti a un ABT avec le Qatar et en élabore un avec le Koweït. Le Kenya a signé des ABT avec le Qatar, l'Arabie Saoudite et les Émirats Arabes Unis. Le Soudan en élabore avec l'Égypte, le Koweït et le Qatar. L'Ouganda possède des ABT avec la Jordanie et l'Arabie Saoudite, et en élabore d'autres avec Bahreïn, le Koweït, le Liban, le Qatar et les Émirats Arabes Unis.

S'agissant d'ABT et de protection des travailleurs migrants, l'Ouganda a développé de bonnes pratiques qui méritent d'être soulignées. Un Comité de mise en œuvre conjoint, qui surveille la mise en place d'un ABT, est intégré à chacun de ses accords bilatéraux de travail. Les ministères du Travail, de la Justice, de l'Intérieur et des Affaires Étrangères participent à

ces comités. En novembre 2018, un de ces Comités a été intégré à l'ABT avec la Jordanie, mais il reste à en mettre en place dans l'ABT avec l'Arabie Saoudite. Un Comité de mise en œuvre conjoint doit se réunir au moins une fois par an pour aborder les problèmes pouvant surgir de la mise en œuvre de l'ABT, comme les conditions de travail des migrants. Pour faciliter encore la protection des travailleurs migrants, le ministère de la Parité, du Travail et du Développement Social (MGLSD) collabore étroitement avec les autorités saoudiennes pour surveiller le déploiement et la circulation des travailleurs migrants ougandais depuis et vers 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 entre les renseignements sur la personne (numéro de passeport, nom, âge, genre, etc.) dans la base de données MUSANED, après quoi l'Arabie Saoudite délivre un visa au migrant. Grâce à ce système, le MGLSD est tenu au courant de l'entrée et de la résidence du travailleur migrant en Arabie Saoudite¹¹.

Cependant, des discussions avec nos informateurs suggèrent que l'exploitation dans les flux migratoires de main d'œuvre ougandaise vers l'Arabie Saoudite et surtout vers la Jordanie restent importants. La surveillance des conditions de vie et de travail des travailleurs migrants dans leurs pays de destination doit donc être renforcée. La mise en vigueur des ABT et des contrats des travailleurs migrants reste difficile, surtout en Jordanie où l'Ouganda n'a pas encore d'ambassade.

Quant aux ABT des États-membres, ils ne sont généralement pas rendus publics et n'ont donc pas été évalués dans le cadre de cette étude. Seuls quelques-uns des ABT du Kenya sont accessibles au public. Parmi les dispositions contenues dans l'ABT du Kenya avec le Qatar, on trouve:

- ▶ les conditions d'emploi détaillées à spécifier dans les demandes de recrutement;
- ▶ des informations destinées aux migrants sur les conditions de travail et les frais de subsistance au Qatar, fournies par le ministère kenyan chargé du travail;
- ▶ les conditions de rapatriement de main d'œuvre kenyans par le gouvernement qatari à expiration de leurs contrats de travail;
- ▶ l'obligation de paiement par l'employeur des frais de retour des travailleurs migrants, dont l'indemnité de congé; et
- ▶ le contrat de travail entre le travailleur et son employeur, à établir sous la forme d'un contrat individuel conforme au modèle joint à l'accord.

La Somalie et le Soudan du Sud sont dépourvus d'ABT ou de politiques de protection des travailleurs migrants. L'immigration de travailleurs en provenance de ces pays est actuellement non régulée. La Somalie est en cours d'élaboration d'un ABT avec le Qatar, l'OIT lui fournissant une assistance technique à cet égard.

Déployer des attachés chargés du Travail est une mesure supplémentaire que nombre d'États-membres souhaiteraient mettre en place pour aider les travailleurs migrants et pour prévenir ou contrer leur exploitation. Malgré le fait que la proclamation éthiopienne sur l'emploi à l'étranger n°923/2016 exige le déploiement d'attachés chargés du

¹¹ Globalement, MUSANED semble avoir aidé à l'amélioration de la protection des travailleurs migrants ougandais. Toutefois, un responsable du MGLSD a indiqué que le ministère avait également eu des problèmes avec ce système. Fin 2018, l'Arabie Saoudite a délivré des visas à des travailleurs migrants ougandais sans avoir obtenu au préalable l'autorisation du MGLSD. Les autorités ougandaises travaillent actuellement à la rectification de ces problèmes avec le gouvernement saoudien.

Travail dans les pays de destination des migrants afin d'assurer la protection de leurs droits, de leur sécurité et de leur dignité, aucun attaché n'a encore été déployé. L'Ouganda dispose d'un agent de liaison posté à Abu Dhabi (Émirats Arabes Unis), et compte bien en nommer plus pour d'autres pays du Moyen-Orient. Seul le Kenya a déployé des attachés chargés du Travail auprès de ses missions au Qatar, en Arabie Saoudite et aux Émirats Arabes Unis.

Aucun des États-membres n'a ratifié toutes les conventions internationales portant sur la protection des migrants. Seul le Kenya a accepté la Convention de 1949 de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée), n°97. Le Kenya et l'Ouganda sont Parties à la Convention de 1975 de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) n°143, mais seul l'Ouganda est signataire de la Convention internationale sur les droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles (1990). Un tableau détaillant les statuts de ratification des instruments internationaux pertinents sur la question de la migration de main d'œuvre dans l'IGAD figure en annexe III de ce rapport.

4.1.4 Domaine thématique 4. Régulation des pratiques des agences pour l'emploi

Le cadre légal de tous les États-membres exige des contrats de travail qu'ils servent de base pour déterminer les obligations et responsabilités des employeurs et des employés. Cependant, certains États-membres ne requièrent pas que tous les droits des employés soient inscrits dans leurs contrats – le Code du Travail de 2006 de Djibouti, par exemple, ne spécifie pas que les horaires de travail et les congés maternités doivent être détaillés dans les contrats des travailleurs migrants à Djibouti.

En Somalie, le Code du Travail date de 1972 et, d'après des informateurs, ne serait plus en application. Il est actuellement en révision avec le soutien de l'OIT. La Fédération somalienne des syndicats note que l'absence de contrats de travail et l'exécution desdits contrats demeurent des défis à relever. Au Soudan du Sud, conformément à la loi sur le travail (Labour Act) de 2017, les litiges contractuels concernant l'emploi sont du ressort de deux institutions qui ne sont pas encore établies: le tribunal du Travail et la Commission pour la conciliation, la médiation et l'arbitrage.

Le Kenya, le Soudan du Sud et l'Ouganda autorisent les contrats de travail oraux en plus des contrats écrits – la raison donnée étant l'illettrisme d'une partie de la population. Le Soudan du Sud et l'Ouganda exigent qu'une déclaration écrite accompagne un contrat oral. Au Kenya, si un employeur ne présente pas un contrat de travail lors des procédures judiciaires, c'est à lui qu'incombe la responsabilité de prouver ou d'infirmer l'inaccomplissement présumé de l'une des conditions du contrat. Au Kenya comme au Soudan, des contrats de travail écrits sont exigés pour un emploi d'une durée supérieure ou égale à trois mois. Le Code du Travail djiboutien de 2006 exige des contrats écrits pour les travailleurs étrangers ainsi que pour les contrats de travail exécutés en-dehors du lieu de résidence du travailleur; cependant, des contrats oraux peuvent être autorisés dans certains cas. Le cadre légal de la plupart des États-membres spécifie que les contrats de travail écrits doivent être rédigés dans une langue que l'employé comprenne, ou qu'ils doivent lui être expliqués si l'employé est illettré.

Les États-membres conservent généralement des copies des contrats que les travailleurs migrants leur fournissent lors de leur demande de permis de travail, et ce afin, entre

autres, de surveiller leurs conditions de travail. En Éthiopie, la Proclamation sur l'emploi à l'étranger 923/2016 exige aussi du ministère du Travail et des Affaires Sociales qu'il approuve et conserve les contrats de travail des travailleurs éthiopiens migrant à l'étranger. Il est cependant improbable en pratique que tous les travailleurs migrants éthiopiens soumettent pour approbation leurs contrats au ministère du Travail et des Affaires Sociales, car ils n'ont en réalité pas besoin de le faire pour quitter le pays et travailler à l'étranger. Les travailleurs migrants réguliers déployés par des AEP homologuées doivent cependant se soumettre à cette formalité.

Il ressort de discussions avec certains informateurs que les conditions définies par les contrats de travail de citoyens de l'IGAD ayant migré par l'intermédiaire d'AEP homologuées nécessitent une enquête plus approfondie. Dans certains cas, ces contrats peuvent présenter des conditions en-deçà de celles prescrites par la législation du travail nationale et contenir des clauses rendant les travailleurs migrants vulnérables à l'exploitation. Par exemple, certains travailleurs ougandais migrant vers le Moyen-Orient par l'intermédiaire d'AEP homologuées sont contractuellement tenus de donner trois mois de préavis et de rembourser tous leurs frais de déploiement s'ils souhaitent quitter leur travail et que l'AEP qui les a déployés ne leur trouve pas de remplacement immédiat. Les conditions de ce type placent les travailleurs migrants dans une position vulnérable pouvant s'approcher de la servitude.

Les AEP émergent partout dans la région et facilitent les migrations légales de main d'œuvre à destination du Moyen-Orient et des pays du Golfe. Leur régulation par les États-membres semble largement se concentrer sur celles qui facilitent les émigrations vers le Moyen-Orient. Toutefois, des intermédiaires sont également impliqués, par exemple, dans la facilitation de la migration saisonnière d'Éthiopiens vers les fermes du Soudan, comme l'indiquent des recherches commandées par la GIZ dans le cadre du Programme de gestion améliorée de la migration (Eldin & Ferede, 2018). Ces intermédiaires ou AEP qui facilitent la migration intra-régionale ne semblent pas être régulés par les gouvernements de la région. Les recherches et données supplémentaires qui portent sur ces types de flux de migrants peu qualifiés dans la région ainsi que sur ces intermédiaires et agences facilitant le processus manquent. Ces flux doivent être régulés de manière à renforcer la protection des travailleurs migrants.

Tous les États-membres ont en vigueur un système d'homologation des AEP facilitant les migrations de travail vers des pays et régions extérieures au continent africain. Seul le Soudan du Sud n'a pas encore homologué d'AEP. La Somalie ne compte aucune loi ou politique officielle de régulation des AEP. Selon le ministère somalien du Travail et des Affaires Sociales, les AEP s'inscrivent auprès du ministère simplement en s'y rendant pour fournir des informations sur leurs activités.

L'Éthiopie, le Kenya et l'Ouganda ont temporairement mis en place une interdiction des migrations de main d'œuvre à destination des pays du Golfe et/ou du Moyen-Orient en réponse à des signalements largement diffusés d'exploitation ou de maltraitance dans les flux de migrants peu qualifiés. Ces flux ont cependant continué malgré l'interdiction, ce qui a rendu les travailleurs migrants composant ces flux d'autant plus vulnérables à l'exploitation. Les agences ou individus facilitant leur migration n'étaient pas régulés, et par conséquent, étaient libres de ressortir à des pratiques de recrutement et de déploiement

peu scrupuleuses. Les États-membres ont donc fini par lever leurs interdictions de migration et s'efforcer de durcir leurs réglementations des AEP. L'Éthiopie est le seul État-membre de l'IGAD qui ait adhéré à la Convention de 1997 de l'OIT sur les agences pour l'emploi privées (n°181).

Un certain nombre de bonnes pratiques notables concernant la régulation des AEP se retrouvent en Ouganda. Les organisations patronales et syndicales contribuent au développement du système d'homologation des AEP. Par ailleurs, le MGLSD a lancé en avril 2018 le Système d'information sur la gestion de l'emploi externe (EEMIS), par lequel l'homologation des AEP se fait en ligne. Le système EEMIS contient une liste d'AEP vérifiées et approuvées ainsi que de postes situés à l'étranger auxquels les Ougandais peuvent postuler. Ce système est disponible sur le site: <https://eeimis.mglsd.go.ug>.

De plus, l'Association ougandaise des agences de recrutement externe (UAERA), une organisation chapeautant les AEP, a adopté un Code de conduite que tous ses membres sont tenus de respecter. Le principe 14 de Ce code, par exemple, intitulé «Respect des Droits du Travailleur», appelle à la promotion de «principes équitables, objectifs et transparents quant au calcul des salaires de main d'œuvre inscrits à l'agence». Le non-paiement des salaires par une AEP dans le délai imparti entraîne sa radiation et une action disciplinaire de l'UAERA à son encontre. D'autres principes intéressants du Code incluent le respect de la sécurité au travail, le respect des lois et l'obligation de s'abstenir de dévaloriser les salaires. Le principe 21 sur les «Sanctions pour non-conformité» déclare que les membres qui ne se soumettent pas au Code devront affronter un comité disciplinaire.

Au Kenya, plusieurs agences gouvernementales et AEP ont contribué à l'élaboration du Code de conduite des agences de recrutement privées (2016) qui cherche à établir un régime d'autorégulation des AEP. Le Code de conduite a pour but d'éliminer la maltraitance des travailleurs kenyans à l'étranger et les pratiques déloyales. Il s'applique à toutes les AEP titulaires d'une homologation délivrée par les autorités kenyanes.

Au Kenya, les partenaires sociaux ont eux aussi influencé la régulation des AEP. Leurs recommandations mises en place par le gouvernement du Kenya incluent la suspension des AEP jusqu'à approbation de toutes les homologations et le déploiement d'attachés chargés du Travail aux pays du Moyen-Orient.

La plupart des États-membres cherchent à renforcer la protection des travailleurs migrants qui passent par les AEP grâce à des formations données avant leur départ.

Ces formations abordent souvent la culture et les coutumes du pays de destination, les droits et devoirs des travailleurs et des employeurs, et les compétences nécessaires d'exercice.

En Ouganda, les AEP homologuées doivent fournir aux travailleurs migrants un séminaire d'orientation avant leur départ. C'est aussi le cas à Djibouti, mais le degré d'application de cette obligation n'est pas clair. Au Kenya, une formation similaire doit être donnée aux travailleurs à destination du Moyen-Orient, mais il semble que l'obligation ne soit pas strictement appliquée. En Éthiopie, le ministère du Travail et des Affaires Sociales a la charge de fournir aux aspirants travailleurs migrants leur orientation avant le départ. En Somalie, au Soudan du Sud et au Soudan, ces orientations et formations avant le départ des migrants n'existent pas.

L'article 7 de la Convention n°181 de l'OIT exige des AEP qu'elles ne fassent payer aux travailleurs aucun frais ni aucune autre dépense, qu'ils soient directs ou indirects, entiers ou partiels. Cette règle est essentielle pour empêcher l'exploitation des travailleurs migrants et pour s'assurer qu'ils ne soient pas plongés dans une situation de servitude pour dettes. Seul le cadre légal de Djibouti sur la régulation des AEP spécifie clairement ce point (décret n° 2018-103/PR/MTRA, article 18). En vertu des lois de Djibouti, les frais et dépenses des AEP doivent être payés par leurs entreprises clientes (c'est-à-dire les employeurs qu'elles assistent dans le placement d'employés). Les AEP djiboutiennes sont censées payer pour les travailleurs migrants déployés à l'étranger les frais de visa, les voyages aller et retour, le permis de travail et le permis de résidence, les assurances et la couverture de sécurité sociale (article 32). L'application de ce cadre légal est incertain.

4.2 Thème II. Promouvoir les opportunités de migrations de travailleurs régulées et d'emplois décents

4.2.1 Domaine thématique 1. Programmes de mobilité de la main d'œuvre pour soutenir les besoins du marché du travail

Une bonne pratique émergeant dans la région est celle des portails d'immigration en ligne. Certains États-membres – comme Djibouti, l'Éthiopie, le Kenya et l'Ouganda – rendent accessibles sur des portails web des informations à propos des divers types de visas, et certains visas peuvent même être demandés en ligne.

Dans plusieurs États-membres, les règles gouvernant la migration et la mobilité de main d'œuvre sont disséminées dans divers documents légaux qui se contredisent parfois les uns les autres. Les procédures d'immigration prescrites dans le cadre légal et celles qui sont mises en pratique peuvent également différer ou se contredire, ce qui ajoute à la confusion du public à propos des procédures d'immigration. En effet, cela complique la compréhension et le respect de ces règles et procédures par les potentiels travailleurs migrants, employeurs et investisseurs. Au Soudan du Sud, par exemple, il faut être en possession d'un contrat de travail pour obtenir un permis délivré par le ministère du Travail, du Service Public et du Développement des Ressources Humaines. Pourtant, la loi sur le travail (Labour Act, 2017) stipule que les employeurs étrangers peuvent uniquement embaucher des étrangers si ceux-ci ont déjà un permis de travail. En outre, les Régulations de l'Immigration au Soudan du Sud (2011) stipulent qu'un permis de travail est nécessaire à l'obtention d'un visa de travail. Il ressort pourtant des discussions avec les informateurs que dans les faits, un migrant n'obtient son permis de travail qu'une fois arrivé dans le pays.

Il est important d'avoir des règles claires concernant l'entrée, le travail, la résidence et l'installation dans la région de l'IGAD. Les procédures administratives de tous les États-membres peuvent être simplifiées et uniformisées par des consultations entre les agences gouvernementales, les partenaires sociaux, les travailleurs migrants et le secteur privé. Il est recommandé à tous les États-membres de développer des portails d'immigration en ligne qui fournissent au minimum des informations sur les différents types de visas et la procédure à suivre pour en faire la demande, ainsi que, dans l'idéal, un accès à des formulaires de demande en ligne. L'accès à l'information sur les procédures d'immigration

et leur simplification favorisera la migration de la main d'œuvre et sa mobilité. Les États-membres doivent aussi envisager de baisser les frais de visas et de permis de travail.

Une autre bonne pratique émergente dans la région est celle des visas à l'arrivée, car elle favorise la mobilité due au travail et le développement des affaires. En 2018, l'Éthiopie et le Kenya ont décidé d'adopter cette politique pour tous les Africains¹². De plus, les citoyens du Kenya et de l'Ouganda peuvent voyager sans visa, munis uniquement de leurs cartes nationales d'identité, entre leurs pays respectifs. Cette initiative participe des projets d'intégration du corridor Nord, qui accélèrent l'application d'engagements pris en vertu du PMC de la CAE (Trade Market East Africa, 2017). Il faut la voir comme un exemple de très bonne pratique à géométrie variable dans les Communautés économiques régionales (CER), en vertu de laquelle certains États-membres peuvent choisir d'approfondir leur intégration plus vite que d'autres. Ces États partenaires de la CAE se sont également réciproquement dispensés des frais de permis de travail. L'IGAD peut s'inspirer de cet exemple pour introduire de la géométrie variable dans son futur Protocole de libre circulation des personnes, afin que certains États-membres puissent progresser plus vite que d'autres dans la libéralisation de la circulation des personnes.

Une autre bonne pratique, qui montre l'exemple au niveau mondial, est le fait que la plupart des États-membres de l'IGAD – y compris Djibouti, l'Éthiopie, le Kenya, le Soudan du Sud, le Soudan et l'Ouganda – donnent aux réfugiés l'accès au marché du travail.

Sur une note moins positive, un certain nombre de permis de travail d'États-membres sont liés à l'employeur, notamment à Djibouti et en Ouganda, ce qui complique la tâche des travailleurs migrants voulant changer de poste et peut les rendre vulnérables à l'exploitation. Pour faciliter la migration et la protection de la main d'œuvre, les permis de travail ne doivent pas être liés à l'employeur, à moins que les migrants aient accès à un mécanisme clair et équitable leur permettant de changer d'employeur.

Dans tous les États-membres, les travailleurs migrants subissent des discriminations et voient réservés aux nationaux certains postes ou encore un accès préférentiel au marché du travail. Ces postes sont souvent ceux de la catégorie de travailleurs non qualifiés, ou bien concernent des emplois que la force de travail nationale peut elle aussi exercer. En Somalie par exemple, certains emplois sont réservés aux citoyens somaliens, comme celui de chauffeur. En outre, l'article 3(c) de la loi de 2015 sur l'emploi étranger indique que le ministère du Travail et des Affaires Sociales ne peut accorder de permis de travail pour un emploi pouvant être exercé par un citoyen somalien.

Même parmi les États partenaires de la CAE, les nationaux jouissent d'un accès préférentiel au marché du travail de leurs États respectifs. L'article du PMC de la CAE sur la «Libre circulation de main d'œuvre» autorise les citoyens de la CAE à postuler et à accepter des offres d'emploi. Le Programme pour la libre circulation de main d'œuvre (annexe II du PMC) fait état des types de travailleurs qualifiés ayant accès au marché et dans quels États partenaires, mais les travailleurs peu qualifiés en sont largement exclus. En outre, les États partenaires de la CAE ont été lents à procéder à la mise en place du Programme, la plupart des catégories de professions ne bénéficiant pas encore du droit de circuler librement pour aller travailler dans

¹² Habituellement, en Éthiopie, seuls les visas touristiques sont délivrés à l'arrivée; sauf exception, comme pour les personnes devant assister aux réunions de l'UA. Au Kenya, les Érythréens, les Libyens et les Somaliens ne peuvent toujours pas recevoir de visa à l'arrivée.

les autres États partenaires (EAEO et EATUC, n.d., p.4). Par ailleurs, des informateurs de cette étude ont suggéré que, puisque les citoyens des États partenaires de la CAE nécessitent toujours un permis de travail dans les autres États partenaires, ils peuvent en pratique subir des discriminations de la part des autorités qui préfèrent alors employer les nationaux.

La plupart des États-membres exigent qu'un national soit formé au poste pour lequel un travailleur migrant a reçu un permis de travail. Cette exigence a été établie comme moyen d'assurer le transfert de savoir-faire et de renforcer les capacités nationales. Par exemple, la loi de 2001 sur l'emploi des non-Soudanais exige que le contrat de travail d'un migrant comprenne la formation qui devra être donnée à un Soudanais pour exercer le poste de ce travailleur migrant.

Toutefois, aucun des États-membres ne semble bien surveiller ces plans de transferts du savoir-faire, ni être doté de stratégies de transfert efficaces. Aucun des États-membres n'a mis en vigueur de dispositif identifiant les besoins sur le marché du travail pour combler les déficits de compétences en attirant les travailleurs migrants. De plus, la fuite des cerveaux est un défi qui se pose à tous les États-membres, en particulier dans le secteur de la santé, et aucun d'entre eux n'est doté de stratégies efficaces de prévention des pertes en compétences essentielles.

L'entrée en vigueur du PMC de la CAE encourage **les migrations de main d'œuvre circulaire et temporaire**. Les programmes de travail temporaire et les échanges de main d'œuvre sont rares dans la région de l'IGAD. La plupart de ces programmes au sein de l'IGAD impliquent une migration de main d'œuvre peu qualifiée à destination du Moyen-Orient. Certains échanges de travailleurs prennent la forme d'échanges de professeurs entre l'Université de Djibouti, l'Université de Nairobi et l'Université de Somalie. Au Soudan du Sud, une initiative de l'IGAD a fait venir des assistants techniques en Éthiopie, au Kenya et en Ouganda pour aider au développement des compétences dans les ministères du pays. La troisième phase de ce programme est actuellement en cours de négociation. Djibouti est le seul État-membre doté d'un programme de migration circulaire en partenariat avec un pays développé: l'ANEFIP, avec le soutien de l'OIM, met en place un projet pilote envoyant 50 migrants djiboutiens travailler dans le secteur de la transformation alimentaire au Québec (Canada), dans l'entreprise Olymel.

Djibouti, le Kenya, le Soudan du Sud et l'Ouganda autorisent la binationalité, ce qui encourage la migration de retour ou circulaire. La Somalie et le Soudan n'autorisent la binationalité que dans certains cas. Tous les États-membres reconnaissent l'importance de leur diaspora et entreprennent des actions visant à l'impliquer dans le développement de leur pays. L'Éthiopie et le Kenya sont dotés d'une politique relative à la diaspora, celle de l'Ouganda est à l'état d'ébauche et Djibouti en a initié le processus d'élaboration. En 2014, le Soudan du Sud a élaboré une Stratégie d'implication de sa diaspora centrée sur le secteur de la santé. La Somalie a quant à elle exprimé sa volonté d'élaborer une politique relative à la diaspora. La plupart des États-membres ont attribué les questions d'implication de la diaspora à des agences gouvernementales qui sont le plus souvent des départements du ministère des Affaires Étrangères, comme le Département des Services relatifs à la Diaspora en Ouganda. Le Soudan fait figure d'exception: le Secrétariat des Soudanais travaillant à l'étranger, qui s'occupe de l'implication de la diaspora, fait partie du Conseil des ministres. Le Soudan du Sud n'a pas encore élu d'agence gouvernementale à cet effet.

La plupart des États-membres ont mis en place avec succès des **initiatives d'implication de la diaspora**. En Somalie, le programme de l'OIM de migration pour le développement en Afrique (MIDA) réussit depuis 2009 à pousser la diaspora à contribuer de son savoir et de ses compétences au développement du pays. Le MIDA fournit un soutien en compétences techniques aux gouvernements régionaux et fédéral de la Somalie grâce au déploiement d'experts issus de la diaspora: leur nombre se monte à 200 au moins à ce jour (OIM, 2018). En Éthiopie, le Premier Ministre Abiy Ahmed tend la main à la diaspora depuis son entrée en fonctions en avril 2018. Il a créé le Fonds fiduciaire de la diaspora éthiopienne (EDTF), une organisation à but non lucratif travaillant en coordination avec le gouvernement éthiopien à l'implication de la diaspora dans les projets agricoles ou socio-économiques du pays, comme le développement de structures de santé, d'éducation, de distribution d'eau potable et d'assainissement (EDTF, 2018). Au Kenya, la diaspora s'implique à travers des programmes de mentorat supervisés par le ministère des Affaires Étrangères qui suppose le partenariat des universitaires de la diaspora avec les universités locales.

À part la Somalie, tous les États-membres promeuvent l'**investissement étranger** dans leur pays par la mise en place d'agences d'investissement – le Soudan s'est même doté d'un ministère de l'Investissement. La plupart des États-membres proposent des mesures incitatives pour attirer les investisseurs étrangers, mais ceux-ci se trouvent tout de même confrontés à des restrictions, comme le fait que certains secteurs soient réservés aux investissements nationaux. À titre d'exemple, la loi de 2011 du Soudan du Sud sur la promotion de l'investissement autorise les investisseurs étrangers à posséder et gérer une affaire, mais réserve aux nationaux le service postier, les locations de véhicules et les taxis.

Une bonne pratique dans la région est celle du guichet unique pour les investissements, car elle rassemble à un seul endroit les diverses agences gouvernementales auxquelles les investisseurs ont besoin d'accéder. Ainsi du Guichet unique de l'Autorité ougandaise des investissements, situé à son bureau principal, qui permet d'accéder à un certain nombre d'agences gouvernementales au même endroit, notamment le Directorate pour la citoyenneté et le contrôle de l'immigration du ministère des Affaires Internes, le Bureau national de normalisation, le Bureau des services d'enregistrement et l'Office ougandais des recettes. Autre bonne pratique, le portail web pour l'investissement. L'Autorité ougandaise d'investissement a mis en place un guichet unique en ligne (<https://www.ebiz.go.ug/>) pour faciliter l'enregistrement des sociétés et l'interaction avec les agences gouvernementales grâce aux nombreuses fonctions en ligne. L'agence d'investissement du Kenya, KenInvest, dispense également des informations sur les opportunités, incitations et régulations d'investissements sur son site internet: <http://invest.go.ke>. La Commission d'investissement éthiopienne fait de même sur <http://www.investethiopia.gov.et>. Les autres États-membres doivent à leur tour développer ces portails web dédiés à la facilitation des investissements.

4.2.2 Domaine thématique 2. Fonctions de soutien à la participation sur le marché du travail, dont accès à l'information, à l'éducation, à la formation, à la reconnaissance des compétences et au financement

Dans tous les États-membres, des OI et ONG **dispensent les informations** relatives aux réfugiés et aux migrants vulnérables, mais pas spécifiquement aux travailleurs migrants. Les États-membres n'ont pas de dispositif en vigueur qui informe systématiquement les

travailleurs migrants de leurs droits et de leur accès à l'éducation, à la formation, à la reconnaissance de leurs compétences et au financement.

Une bonne pratique se distingue au Soudan du Sud: la promotion de la mobilité et du commerce grâce à la diffusion d'informations. Le ministère de l'Égalité des sexes, de la Protection de l'Enfance et des Affaires Sociales collabore avec l'Association des Femmes Entrepreneures du Soudan du Sud pour fournir aux femmes travaillant dans le petit commerce transfrontalier des formations et informations sur les règles et lois qui le régissent. Ces informations comprennent les politiques fiscales, les procédures à la frontière, la législation douanière et les frais réclamés par les autorités locales, comme c'est le cas au point de passage de Nimule, à la frontière avec l'Ouganda.

En Éthiopie, au Kenya et en Ouganda, certains migrants potentiels reçoivent des informations sur les dangers de la migration irrégulière et sur les opportunités de migration sécuritaire proposées par les agences gouvernementales, les organisations syndicales, les OSC, les OI et les AEP. En Éthiopie, par exemple, la Confédération des syndicats éthiopiens a renseigné les migrants potentiels sur les dangers de la migration irrégulière à destination du Moyen-Orient.

Au Kenya, trois organisations ont mis en place un programme centré sur la sensibilisation des migrants potentiels et de leurs familles: le Centre des solidarités, une organisation mondiale américaine de défense des droits du travailleur; l'Organisation centrale des syndicats du Kenya (COTU-K); et l'un de ses membres, le Syndicat de travailleurs domestiques de l'hôtellerie, des institutions d'éducation, des hôpitaux et des travailleurs alliés (Kenya Union of Domestic, Hotel, Educational Institutions, Hospitals and Allied Workers). Les migrants y sont informés de leurs droits, des activités des AEP et de la définition des pratiques illégitimes, ainsi que des dangers de la migration irrégulière à destination du Moyen-Orient.

Certains émigrants de Djibouti, de l'Éthiopie, du Kenya et de l'Ouganda reçoivent des formations précédant leur départ concernant leurs droits, les conditions de travail et la culture du travail dans leur pays de destination. Dans ces pays, les flux migratoires de main d'œuvre peu qualifiée à destination du Moyen-Orient sont devenus une tendance majeure, et divers efforts de prévention de l'exploitation des migrants constituant ces flux sont mis en place, y compris la régulation des AEP. En Ouganda, le gouvernement publie une liste des AEP homologuées sur plusieurs sites internet ministériels afin d'encourager le public à n'utiliser que les services d'AEP homologuées.

En Somalie, au Soudan du Sud et au Soudan, les migrants potentiels peuvent être informés des dangers d'une migration irrégulière par des agences gouvernementales, des OI et des ONG. La régulation des AEP dans ces pays est cependant moins développée, et le rôle des AEP dans la facilitation des migrations à destination du Moyen-Orient semble moins important.

Au Soudan, une Conférence nationale sur la migration des jeunes a été organisée les 13 et 14 mars 2017 par l'OIM, le ministère de la Jeunesse et du Sport et le Secrétariat aux Soudanais travaillant à l'étranger de Khartoum. La conférence a rassemblé plus de 150 jeunes participants venus des 18 États du Soudan et a abordé les défis et moteurs de la migration, ainsi que les dangers de la migration irrégulière (OIM, 2017).

Certains réfugiés et migrants vulnérables ont accès à des **opportunités d'éducation et de formation** gratuites au sein des États-membres. Les travailleurs migrants, quant à eux, peuvent accéder à leurs frais à des opportunités d'éducation et de formation pour lesquelles des documents d'immigration spécifiques peuvent être requis. À Djibouti, par exemple, une carte de résident est exigée des migrants qui souhaitent accéder à l'éducation. Afin d'entrer dans le système éducatif du Soudan du Sud, un permis d'études doit être obtenu avant l'arrivée dans le pays.

Tous les États-membres, exceptée la Somalie, sont dotés d'un système de **reconnaissance des compétences**. Cependant, les États-membres doivent étayer leurs systèmes de reconnaissance des compétences et renforcer la coordination nationale et internationale à ce sujet.

Dans la région de la CAE, le Kenya et l'Ouganda¹³ bénéficient de l'aide du Conseil Interuniversitaire d'Afrique de l'Est (IUCEA) qui coordonne la coopération interuniversitaire et promeut la maintenance de normes d'éducation internationalement comparables dans la région. L'IUCEA est devenu un organisme de la CAE en 2009, lorsque l'Assemblée législative d'Afrique de l'Est a promulgué l'Acte de l'IUCEA (IUCEA, 2013). L'IUCEA a développé un Cadre de qualifications régionales pour l'éducation supérieure dans la région de la CAE, mais il n'est pas encore entièrement opérationnel. En outre, un certain nombre d'accords de reconnaissance mutuelle (ARM) pour des services professionnels ont été développés, notamment pour la comptabilité, l'ingénierie, l'architecture et les services vétérinaires (Sawere, 2016). Des informateurs de cette étude ont indiqué que les ARM ne fonctionnent pas comme prévu et ne donnent pas les résultats attendus à cause d'un manque de confiance et d'une volonté de protection des marchés du travail de la part des États partenaires de la CAE.

Les travailleurs migrants en situation régulière ont généralement accès aux **institutions financières privées** des États-membres de l'IGAD. Les **transferts de fonds** sont importants pour le développement de tous les États-membres et augmentent la résilience des communautés aux chocs naturels comme artificiels, comme la sécheresse et la famine. En Ouganda, l'ébauche de politique relative à la diaspora admet que les revenus générés par les envois de fonds – près d'1 milliard de dollars US par an – dépassent les revenus de toute exportation ougandaise unique. En Somalie, les transferts de fonds constituent chaque année 50% du revenu national brut (Isaacs, 2017, p.38). Les transferts de fonds depuis et vers les États-membres de l'IGAD sont encore souvent envoyés par voie informelle. Isaacs souligne que la migration irrégulière en provenance de la Corne de l'Afrique est l'une des raisons pour laquelle les envois de fonds se font par voie informelle dans cette région. En effet, les migrants au statut irrégulier n'ont pas de moyens d'accéder aux canaux ordinaires de transferts dans leurs pays de destination. Dans de nombreux pays, une identification formelle est exigée afin de satisfaire aux obligations de connaissance de l'identité des clients pour les transferts transfrontaliers par voie officielle. En outre, l'absence d'accès aux services financiers officiels reste un défi dans les zones rurales. L'usage de l'argent mobile, plus accessible, s'est popularisé parmi les États-membres de l'IGAD, en particulier le Kenya, la Somalie et l'Ouganda.

Peu d'informations sont disponibles sur les flux d'envois d'argent depuis et vers Djibouti et le Soudan du Sud, or ils méritent d'être étudiés plus avant afin de déterminer comment

¹³ Le système éducatif supérieur du Soudan du Sud n'est pas encore alignés sur la CAE.

améliorer les flux et l'impact de leur développement. À Djibouti, l'OIM met en place une Action pour la migration ACP-UE pour combler ces lacunes.

Un certain nombre d'États-membres met en place des politiques d'aide aux transferts de fonds, mais il est possible à tous de soutenir davantage ces transferts. À titre d'exemple, la directive n°FXD/31/2006 de la Banque centrale d'Éthiopie (National Bank of Ethiopia) permet l'ouverture de comptes bancaires en monnaie étrangère pour les Éthiopiens non-résidents, dans le but d'encourager les investissements de la diaspora et d'augmenter les réserves de devises étrangères du pays. Depuis l'arrivée au pouvoir du Premier ministre éthiopien Abiy Ahmed, des réformes ont été mises en place pour attirer plus de transferts de fonds vers le pays. Les comptes de la diaspora détenus dans des institutions financières étaient auparavant limités à 50.000 dollars US; ce plafond a été levé, les détenteurs de ces comptes peuvent à présent y placer des montants illimités en devises étrangères (New Business Ethiopia, 2018).

Au Kenya, le Direction des affaires consulaires et relatives à la diaspora du ministère des Affaires étrangères – avec le soutien de l'Action pour la migration de l'ACP-UE, mis en place par l'OIM – a publié en 2017 une brochure destinée à la diaspora: *Envoyer de l'argent et investir au Kenya: un guide des transferts d'argent et investissements destiné à la diaspora*¹⁴. Cette brochure donne des conseils à propos de facteurs à prendre en compte lors du choix d'un prestataire de service de transferts de fonds (RSP) et identifie les divers RSP parmi lesquels choisir. Le guide donne également un aperçu des comparateurs de prix de transferts, parmi lesquels les sites internet de la Banque mondiale sur les prix de transferts de fonds mondiaux et de l'Institut africain sur les envois de fonds (*Send Money Africa*, comparateur de prix à portée régionale certifié par la Banque mondiale). *Send Money Africa* compare les prix de quatre corridors de transferts de fonds au Kenya: ceux provenant du Canada, de la Tanzanie, du Royaume-Uni et des États-Unis.

4.2.3 Domaine thématique 3. Promotion de l'intégration sociale et de l'inclusion

Tous les États-membres autorisent les travailleurs migrants à être accompagnés par leurs conjoint et leur(s) enfant(s), quoique certains documents d'immigration puissent être requis. En Ouganda par exemple, le règlement n°4 des Règlements pour le contrôle de l'immigration et de la citoyenneté (2004) exige des travailleurs migrants qu'ils demandent un permis de résidence pour personne à charge afin de régulariser la résidence d'un membre de leur famille (Gouvernement de l'Ouganda, 2015, p.9).

Au Soudan, les droits au regroupement familial des travailleuses migrantes sont peu clairs. Le Règlement s'appliquant aux étrangers (Alien Affairs Regulation, 2006) indique en effet que le permis de résidence délivré à un homme étranger est également valide pour sa femme et ses enfants mineurs (article 21(f)), qui peuvent donc vivre au Soudan avec le travailleur migrant. Il n'est cependant pas certain que cet article s'applique également aux maris et aux enfants des travailleuses migrantes.

¹⁴ Cf. <http://kenya.iom.int/sites/default/files/Send%20Money%20booklet%20webversion%2020%20June.pdf>.

Dans tous les États-membres, les personnes composant les familles des travailleurs migrants devront obligatoirement obtenir leurs propres permis de travail pour accéder à l'emploi.

Dans tous les États-membres, les enfants des travailleurs migrants peuvent également accéder au système éducatif national, moyennant un document d'immigration en particulier. Au Kenya, par exemple, un permis d'études leur est nécessaire pour accéder au système éducatif.

Il n'existe dans les États-membres aucune activité visant spécifiquement l'intégration de la main d'œuvre migrante, ni aucune campagne de sensibilisation ou d'éducation publique portant sur la contribution qu'elle apporte aux États-membres. Certaines initiatives d'aide à l'intégration des migrants existent cependant. Au Soudan du Sud, par exemple, la loi sur la nationalité de 2011 permet aux migrants d'obtenir la nationalité par mariage avec un Soudanais du Sud tout en conservant la nationalité de leur pays d'origine (article 13). La nationalité Soudanaise du Sud peut également être obtenue en résidant de façon permanente sur le territoire pendant dix ans (article 10) ou être octroyée par le Président à une personne ayant servi les intérêts nationaux.

Djibouti se distingue comme un État-membre assez progressiste par rapport à l'intégration des migrants. Les migrants en situation irrégulière sont tolérés et acceptés dans le sens où ils exercent des emplois essentiels, comme le travail domestique, que les nationaux ne souhaitent souvent pas exercer. En outre, Djibouti a mis en place en 2014 une couverture médicale universelle grâce à laquelle les personnes vulnérables peuvent recevoir gratuitement des soins de santé. Le gouvernement développe actuellement une base de données des personnes éligibles à ces soins de santé gratuits. Bien que la santé soit l'un des secteurs les plus affectés par l'afflux de migrants venus des pays voisins, les migrants en situation irrégulière ont accès, moyennant des frais réduits, au système de santé. Un représentant de l'ONU à Djibouti a indiqué que selon les estimations, plus de 40% des patients du système de santé national seraient des migrants.

Divers **efforts d'intégration des réfugiés** sont déployés dans les États-membres de l'IGAD. Le Sommet extraordinaire des chefs d'État et de gouvernement de l'IGAD sur les solutions durables pour les réfugiés somaliens a adopté le 25 mars 2017 la Déclaration de Nairobi sur des solutions durables pour les réfugiés somaliens et la réintégration des émigrants de retour en Somalie, ainsi que le Plan d'action afférent. Le Plan d'action, entre autres, pousse à investir dans le développement de compétences des réfugiés, ainsi que dans leur autonomie, leur persévérance et leur accès à l'emploi. En décembre 2017, une conférence régionale de l'IGAD sur l'amélioration de l'éducation pour les réfugiés a développé les engagements du Plan d'action et adopté la Déclaration de Djibouti sur l'éducation pour les réfugiés. Parmi les engagements pris dans la Déclaration de Djibouti se trouve celui de s'assurer que les réfugiés, les rapatriés et les communautés d'accueil aient accès à une éducation de qualité et que leurs qualifications de tous niveaux d'éducation soient validées. En mars 2019, à Kampala, les ministres de l'IGAD ont participé à la Réunion thématique ministérielle sur les moyens de subsistance et l'autonomie des réfugiés, des rapatriés et des communautés d'accueil. Dans la Déclaration de Kampala sur l'emploi et l'autonomie des réfugiés, rapatriés et communautés d'accueil dans la région de l'IGAD, les États-membres ont entre autres accepté d'examiner, d'élaborer et de modifier les politiques et législations

nationales de manière à renforcer l'accès aux marchés du travail, notamment en simplifiant les procédures d'obtention de permis de travail ainsi que celles d'accès à l'autoentreprise et aux opportunités commerciales.

Au Soudan du Sud, la Commission d'assistance aux réfugiés a facilité les négociations avec les autorités locales afin de procurer des terres agricoles aux réfugiés, terres qu'ils ont obtenues à Maban, à Yei et à Lasu. L'accès à l'éducation pour les réfugiés a été renforcé, et 40 871 enfants réfugiés sont déjà scolarisés dans les écoles primaires du Soudan du Sud. De plus, les réfugiés dotés de certificats scolaires délivrés par le ministère de l'Enseignement (MOGEI) ont accès à l'enseignement supérieur gratuit. La loi sur les réfugiés de 2012 permet également aux réfugiés de demander la nationalité Soudanaise du Sud par naturalisation (IGAD, 2018, pp. 32-33).

Au Soudan, le gouvernement et le HCR ont collaboré sur les dispositifs d'aide à l'autonomisation des réfugiés. Le gouvernement a accordé aux réfugiés l'accès à des terres dans les camps d'Um Gargour et d'Abuda, et ceux des camps de Kilo 26 et Fau 5 ont accès à l'eau d'irrigation pour les travaux agricoles (Zetter & Ruaudel, 2016, pp. 106, 109).

Suite à l'adoption de la Déclaration de New York sur les réfugiés et les migrants, Djibouti, l'Éthiopie, le Kenya et l'Ouganda sont tombés d'accord pour mettre en place le Cadre d'action globale pour les réfugiés (CRRF) qui cherche, entre autres, à renforcer l'autonomie des réfugiés. Djibouti a adopté en 2017 une nouvelle loi sur les réfugiés qui leur donne accès aux mêmes droits que les nationaux, notamment l'accès à l'éducation et à l'emploi, la libre circulation, le droit de monter une affaire, l'accès aux soins de santé gratuits (s'ils sont dans l'incapacité de s'acquitter des frais) et au système de sécurité sociale, et les transferts de fonds.

Le Parlement éthiopien a adopté en janvier 2019 la version révisée de sa loi sur les réfugiés, qui leur donne l'accès à des permis de travail, à l'éducation primaire, aux permis de conduire, aux services financiers nationaux comme les banques, et au droit d'inscrire dans les registres légaux les événements de leur vie tels les mariages et les naissances (HCR, 2019b).

L'Ouganda est connu pour son approche accueillante des réfugiés et pour être le pays accueillant le plus de réfugiés sur le continent. Il octroie aux réfugiés le droit à l'emploi, à l'accès à la terre et un considérable degré de liberté de circulation (Kigozi, 2017). Le gouvernement de l'Ouganda a accepté d'utiliser les conclusions de l'examen de mi-parcours du Second Plan national de développement (2015/16-2019/20) en cours de réalisation pour en intégrer les décisions concernant les réfugiés dans une planification nationale de long terme fondée sur la feuille de route du CRRF (HCR, 2018c).

4.3 Thème III. Renforcer la protection des travailleurs migrants et de leurs familles

4.3.1 Domaine thématique 1. Protection des droits des travailleurs migrants

Tous les gouvernements des États-membres de l'IGAD affichent un certain degré de conscience des droits des migrants et les incorporent dans une certaine mesure à leurs cadres légaux nationaux. En général, la législation nationale du travail dans les États-membres de l'IGAD, tel le Code du Travail, s'applique aux travailleurs migrants réguliers.

Tous les États-membres sont dotés de dispositifs d'application des droits de l'homme, telles les Commissions des droits de l'homme. Dans les États-membres où la gestion et l'État de droit sont faibles, la situation des Commissions des droits de l'homme est mal connue, et la reconnaissance des droits des migrants semble mauvaise. La Commission ougandaise des droits de l'homme montre l'exemple en abordant les violations présumées des droits des migrants, que les migrants en question se trouvent en Ouganda avec un statut régulier ou non (GOU, 2015, p.7).

Aucun des États-membres ne possède de programme de défense des droits spécifique aux travailleurs migrants qui ait pour but de **les informer de leurs droits** et des possibles recours en cas de violation de leurs droits. Il n'existe pas non plus de dispositif qui s'assure que les travailleurs migrants sont informés de leurs droits. Les migrants peuvent recevoir des informations sur leurs droits et recours possibles lorsqu'ils vont chercher une assistance auprès du ministère du Travail ou d'autres agences gouvernementales. L'application des droits des migrants doit être renforcée dans tous les États-membres.

Le **travail forcé** est interdit dans tous les États-membres, comme l'indiquent leurs constitutions et/ou leurs réglementations du travail, ainsi que, dans certains cas, les lois anti-trafic d'êtres humains. Djibouti, l'Éthiopie, le Kenya et le Soudan ont adhéré au Protocole additionnel à la Convention des Nations unies de 2000 contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir le trafic des personnes, et en particulier des femmes et des enfants (Protocole additionnel à la CTO). Ils ont également promulgué des lois contre les trafics d'êtres humains. Le Soudan du Sud et la Somalie doivent encore adhérer au Protocole additionnel à la CTO et élaborer des lois contre le trafic de personnes. L'Ouganda a signé le Protocole additionnel à la CTO, mais n'y a pas adhéré; une loi en vigueur, relative à la prévention de la traite des personnes (2009), vise cependant la mise en place des principes de base du Protocole.

Djibouti, l'Éthiopie, le Kenya, le Soudan et l'Ouganda sont dotés de dispositifs d'identification, d'orientation et d'assistance des victimes de trafic. L'assistance aux victimes de trafic et les mécanismes d'orientation liés doivent cependant être renforcés dans tous les États-membres.

4.3.2 Domaine thématique 2. Sécurité sociale et protection sociale

Dans tous les États-membres, les **législations nationales sur le travail et sur la protection sociale** qui s'appliquent aux travailleurs nationaux s'appliquent également aux travailleurs migrants légaux, sauf pour les législations s'appliquant à des secteurs réservés aux nationaux, comme la fonction publique ou l'armée. Le degré d'application de cette protection n'est toutefois pas clair. En ce qui concerne l'Ouganda, le Comité sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles a recommandé en avril 2018 que le gouvernement redouble d'efforts afin d'assurer aux travailleurs migrants et aux membres de leurs familles, y compris ceux en situation irrégulière, la même possibilité que les nationaux de porter plainte auprès des tribunaux et d'en recevoir réparation efficace. Cependant, la plupart des États-membres n'ont pas signé la Convention internationale de 1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles, et l'Ouganda est par conséquent l'un des seuls pays à être surveillé par rapport à la protection des droits des migrants et sur lequel il est possible de trouver des informations en la matière.

À Djibouti comme au Soudan, il semble y avoir un vide juridique sur le sujet des zones franches, et il n'est pas certain qu'il y existe des lois relatives au travail. En outre, l'entièreté du cadre légal du Soudan relatif au travail est opaque, plusieurs catégories de travailleurs comme les ouvriers agricoles et les employés occasionnels étant exclus de sa loi sur le travail de 1997. Des informateurs de l'étude ont également indiqué qu'il est de notoriété commune que les différents États du Soudan administrent leurs propres lois relativement aux travailleurs migrants. Dans le cas du Soudan du Sud, plusieurs institutions commandées par la loi sur le travail (Labour Act) de 2017 doivent encore entrer en vigueur, tels le Tribunal du Travail et la Commission pour la conciliation, la médiation et l'arbitrage. L'absence de ces dispositifs de règlement des litiges est susceptible d'entraver la protection des droits des migrants. En Somalie, le Code du Travail date de 1972 et, d'après des informateurs, ne serait plus en application. Il est actuellement en révision avec le soutien de l'OIT.

Des **dispositions concernant la sécurité sociale** sont encore en cours d'élaboration en Somalie et au Soudan du Sud, en conséquence de quoi les travailleurs migrants n'en bénéficient pas toujours. Les gouvernements de la Somalie et du Soudan du Sud doivent s'assurer que les systèmes de sécurité sociale qu'ils développent s'appliquent bien aux travailleurs migrants, et s'efforcer de mettre en place des mesures qui permettent la portabilité des bénéfices de sécurité sociale.

Au Soudan et en Ouganda, certains travailleurs migrants peuvent être affiliés à la Caisse nationale de sécurité sociale, tandis que d'autres, les autoentrepreneurs par exemple, en sont exclus. Au Kenya, tous les travailleurs migrants réguliers, autoentrepreneurs compris, peuvent y être affiliés. En Éthiopie en revanche, seuls les travailleurs migrants d'origine éthiopienne peuvent être affiliés au régime de retraite des employés d'organisations privées. À Djibouti, les travailleurs migrants réguliers, autoentrepreneurs compris, cotisent au régime de sécurité sociale.

Djibouti est le seul État-membre de l'IGAD doté de mécanismes de **portabilité des prestations de sécurité sociale**. Selon le ministère du Travail, les retraites des employés migrants (ce qui exclut les autoentrepreneurs, qui cotisent un montant moindre au système de sécurité

sociale et ne perçoivent donc pas de retraite) sont portables, mais les modalités de ce système naissant ne sont pas claires. À ce jour, la portabilité de la sécurité sociale n'est toujours pas possible parmi les États partenaires de la CAE. Une ébauche de projet de loi qui rendrait possible la portabilité de la sécurité sociale est le sujet de débats depuis 2015 (EATUC, 2018).

4.3.3 Domaine thématique 3. Inspection des lieux de travail des migrants

La réglementation du travail dans les États-membres de l'IGAD s'applique à la main d'œuvre migrante régulière et exige donc inspection. Tous les États-membres rapportent que les lieux de travail des travailleurs migrants sont inspectés, mais cette inspection du travail est généralement en manque de moyens partout dans la région. La réalisation des inspections de ces lieux de travail dans les territoires des États-membres est d'un degré incertain, en particulier dans les gouvernements fédéraux comme l'Éthiopie et le Soudan du Sud, où ce sont les offices du Travail placés dans chaque État du pays qui se chargent de les réaliser. La coordination entre le ministère du Travail et les offices dans les États est souvent insuffisante. Il est par conséquent difficile pour le ministère de connaître le degré d'inspection du travail réalisé dans chaque État et d'y faire appliquer la loi. Au Soudan du Sud, le ministère du Travail, du Service Public et du Développement des Ressources Humaines ne dispose que de dix offices du Travail indépendants pour 32 États. Dans certains États du Soudan du Sud, les offices du Travail sont rattachés non pas au ministère du Travail, mais à d'autres ministères qui selon qu'ils disposent d'une représentation dans ces États. Il est probable que l'inspection du travail ne soit pas en vigueur dans tous les États.

Au Soudan, le ministère du Travail inspecte les lieux de travail des migrants, mais il est discutable qu'il ait les ressources et les accès nécessaires à l'accomplissement des inspections dans tous les États. En Somalie, au Soudan du Sud et au Soudan, certains États souffrent de hauts niveaux d'insécurité, ce qui complique l'entreprise de l'inspection du travail ainsi que la surveillance de l'activité des offices du travail.

À Djibouti et au Soudan, les zones franches ne sont pas gouvernées par la réglementation sur le travail du pays, et l'inspection du travail n'y semble régulée par aucune loi. Le degré de réalisation des inspections du travail dans les zones franches est donc incertain.

4.3.4 Domaine thématique 4. Facilitation de l'accueil et du retour

Le retour et la réintégration des réfugiés sont des questions majeures en Somalie et au Soudan du Sud, pays dont les progrès récents en matière de stabilité ont permis une augmentation du nombre de retours de réfugiés. Ces deux pays comptent aussi un grand nombre de personnes déplacés, et les efforts de retour et de réintégration cherchent à fournir une assistance aux deux groupes. Au Soudan du Sud, le gouvernement prévoit d'ajouter cette assistance au retour et à la réintégration des réfugiés dans le Cadre national pour le retour, la réintégration et la réinstallation des personnes déplacées: solutions durables pour le Soudan du Sud, initialement adopté en 2017. Le gouvernement somalien s'efforce de relever le défi du déplacement interne et de la réintégration des migrants de retour au pays, notamment à travers une ébauche de politique nationale sur le retour des réfugiés et des personnes déplacées en 2018, ainsi que le Plan d'action national pour des solutions durables pour les personnes déplacées et les migrants de retour en Somalie 2018-2020. Il sera

essentiel de s'assurer que les migrants de retour, tout comme les communautés d'accueil, aient accès aux services fondamentaux, aux infrastructures et à des moyens de subsistance afin de maintenir la paix entre ces groupes et de permettre la viabilité du processus.

Ces préoccupations sur le retour et de réintégration des personnes déplacées, migrants de retour et migrants en détresse sont également importantes dans les autres États-membres de l'IGAD: tous, excepté le Soudan du Sud, reçoivent un soutien au retour et à la réintégration grâce à l'initiative conjointe UE-OIM pour la protection et la réintégration des migrants dans la Corne de l'Afrique. Le soutien fourni par l'initiative conjointe, aussi appelée structure de réintégration, comprend le retour volontaire assisté des migrants et un soutien économique, social et psychologique à leur arrivée.

La migration de main d'œuvre peu qualifiée de la région de l'IGAD vers le Moyen-Orient – en particulier au départ de l'Éthiopie, du Kenya et de l'Ouganda – ainsi que l'exploitation signalée dans ces flux – pose d'importants défis dans la région. La réintégration réussie est essentielle pour la prévention de futures migrations irrégulières et dangereuses ayant largement lieu en direction du Moyen-Orient ou de l'Europe. En Éthiopie, le ministre du Travail et des Affaires Sociales, l'OIT et l'ONU Femmes, avec le soutien de l'UE, ont développé en 2014 des Lignes directrices pour la réintégration des migrants éthiopiens travaillant comme employés de maison. En outre, le bureau du Procureur général éthiopien a élaboré avec le soutien de l'OIT un paquet comprenant des lignes directrices pour la réintégration nationale. L'Éthiopie a également approuvé une directive fournissant un cadre de politiques pour les programmes de retour et de réintégration.

La majorité des États-membres de l'IGAD n'a pas développé de stratégies de retour ni de réintégration pour les migrants revenant dans leur pays. Ces stratégies doivent faire partie des politiques migratoires ou de migration de la main d'œuvre actuellement en cours d'élaboration. Il est important que les efforts des gouvernements, des OI et des OSC soient bien coordonnés au niveau national afin de répondre aux besoins à court, moyen et long terme des personnes qui reviennent dans leur pays, et ce durant toutes les étapes du processus de retour et de réintégration.

Des **formations avant le départ** informant les travailleurs migrants de leurs droits et conditions de travail ainsi que de la situation dans leur pays de destination se déroulent à des degrés variables à Djibouti, en Éthiopie, au Kenya et en Ouganda – et en particulier pour les travailleurs peu qualifiés qui migrent par l'intermédiaire d'AEP en direction du Moyen-Orient et des pays du Golfe.

Aucun des États-membres ne fournit de **formation à l'arrivée** à la main d'œuvre immigrante: les travailleurs reçoivent formation et informations de la part de leurs employeurs. À cause des divers défis de développement auxquels sont confrontés les États-membres, il peut être difficile de mettre en place ces formations à l'arrivée pour les travailleurs immigrants dans toute la région de l'IGAD. Les États-membres doivent pourtant au minimum donner aux travailleurs immigrants des informations à leur arrivée sur leurs droits, sur les valeurs culturelles du pays, sur l'accès aux services d'éducation, de santé et de financement et sur les dispositifs de résolution des conflits qui leur sont accessibles. Ces informations peuvent être données dans les aéroports et autres postes frontaliers par les fonctionnaires de l'immigration et les organisations partenaires, par le ministère concerné lors des demandes de permis de travail, et sur des plateformes en ligne comme les portails web d'immigration.

5. Recommandations régionales

“

Ces recommandations doivent faire progresser la gestion des migrations et de la mobilité des travailleurs, ainsi que poser les fondations de la mise en place d'un régime de libre-circulation des personnes dans la région de l'IGAD.

Thème I. Renforcer la gestion des migrations de main d'œuvre

Domaine thématique 1. Capacité à recueillir et analyser les données de migration de la main d'œuvre

- Le Secrétariat de l'IGAD doit instituer des discussions régulières portant sur les flux de migration de travailleurs ainsi que sur les bonnes pratiques en matière de gestion des migrations et de la mobilité de la main d'œuvre parmi ses États-membres, notamment au PCR de l'IGAD. Les MNC doivent servir au rassemblement de ces bonnes pratiques pour les partager au niveau de l'IGAD, avec pour but l'apprentissage mutuel entre les États-membres et leur travail commun vers des normes régionales pour la protection des travailleurs migrants.
- Le Secrétariat de l'IGAD et l'OIT doivent soutenir les États-membres qui intègrent les données relatives aux migrations de main d'œuvre dans leurs systèmes d'information sur le marché du travail. Les données administratives et statistiques tirées de sources publiques et privées doivent servir au développement de bases de données détaillées sur la gestion des migrations de main d'œuvre. Ces efforts doivent être informés par les lignes directrices de la Conférence internationale de l'OIT des statisticiens du travail.
- Les États-membres doivent mettre en place le partage continu de leurs données et analyses portant sur l'offre et la demande de travail de manière à identifier les opportunités de renforcement des migrations de travail, ainsi que sur les divers déficits de compétences à combler. Il est recommandé de créer un outil spécifique de rapport fonctionnant au minimum sur base annuelle afin de faciliter ces échanges entre États-membres. Cet outil peut également

servir à enregistrer les bonnes pratiques, mais aussi les modifications des procédures concernant l'immigration ou la réglementation du travail, de l'investissement et des autres questions affectant les travailleurs migrants, leurs employeurs et les investisseurs.

- Les États-membres de l'IGAD doivent également utiliser les consultations régionales et continentales sur la migration de main d'œuvre auxquelles ils participent pour obtenir des données et analyses susceptibles d'informer l'élaboration et la mise en place des objectifs de leurs politiques migratoires.

Domaine thématique 2. Coordination en matière de migrations de main d'œuvre

- Les États-membres doivent mettre en place au niveau national un système de consultation et de coordination à composantes multiples sur la migration. Un tel système doit permettre la gestion des migrations à l'intérieur des pays et l'alimentation de MNC nationaux grâce à leur coordination infranationale.
- La plupart des États-membres déplorent une situation de déconnexion du gouvernement central par rapport au niveau infranational en termes de gestion de la migration: les régulations des migrations et de la mobilité de main d'œuvre ainsi que les procédures et pratiques particulières pouvant exister au niveau étatique ne bénéficient pas d'une attention suffisante. Une consultation formelle et un système de coordination peuvent atténuer cette déconnexion.
- Le Secrétariat de l'IGAD et ses États-membres doivent établir une consultation tripartite au niveau de l'IGAD. Il est recommandé de reproduire la très bonne pratique de l'EATUC et de l'EAEU sur le rassemblement des organisations nationales syndicales et patronales au niveau régional ou de la CAE. La Confédération des syndicats de la Corne de l'Afrique, récemment créée, doit établir un partenariat avec l'IGAD. Il est également conseillé de créer une organisation patronale régionale.
- Les consultations tripartites au niveau de l'IGAD avec les organisations régionales syndicales et patronales sauraient souligner les entraves à la libre circulation des personnes dans la région de l'IGAD et contribuer à la conception de solutions viables.

Domaine thématique 3. Capacité à formuler et mettre en place les politiques

- Le Secrétariat de l'IGAD et l'OIT doivent mettre en place une formation régionale pour les États-membres sur les sujets abordés par:
 - la Convention de 1949 de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée), n°97;
 - la Convention de 1975 de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), n°143;
 - la Convention de 1997 de l'OIT sur les agences d'emploi privées, n°181;
 - la Convention de 2011 de l'OIT sur les droits de main d'œuvre domestiques, n° 189; et
 - la Convention internationale sur les droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles (1990).

Le but de cette formation doit être de familiariser tous les États-membres avec les sujets abordés par ces Conventions ainsi qu'avec les Recommandations et outils compétents de l'OIT, de faciliter l'apprentissage par les pairs concernant la mise en place des Conventions et d'encourager tous les États-membres à adhérer à celles-ci.

Domaine thématique 4. Réguler les pratiques des agences de recrutement

- ▶ Les États-membres doivent, au niveau régional, convenir d'échanges et s'impliquer dans l'apprentissage par les pairs à propos de la régulation des AEP, dans le but de renforcer la protection des travailleurs migrants.
- ▶ Les États-membres doivent envisager des négociations collectives avec les gouvernements des pays de destination importants (comme les pays du Moyen-Orient) sur les conditions de travail de leurs ressortissants à l'étranger dans le but d'améliorer leur position de négociation avec ces gouvernements, d'assurer l'application des ABT, de perfectionner les conditions stipulées dans les contrats des travailleurs migrants et enfin de vérifier le respect de ces contrats.
- ▶ Les États-membres doivent s'assurer que les conditions et contrats des travailleurs émigrants par l'intermédiaire d'AEP se conforment à la réglementation régissant le travail dans le pays d'origine et satisfont aux obligations et normes définies par la réglementation nationale du travail.
- ▶ Les États-membres doivent renforcer leur surveillance des conditions de travail des migrants déployés par des AEP ainsi que de leurs moyens de demande d'assistance, ce afin de réduire l'exploitation et le trafic de personnes. Les mesures à prendre à cet égard comptent le déploiement d'attachés chargés du travail, une coopération étroite avec les pays de destination et la surveillance des conditions de vie et de travail de la main d'œuvre migrante dans les pays de destination. Les États-membres doivent s'assurer que les conditions des travailleurs migrants sont surveillées objectivement et que cette surveillance n'est pas une responsabilité déléguée aux AEP ni aux organisations représentant les AEP, car il en découlerait des conflits d'intérêt et des systèmes de surveillance inefficaces.
- ▶ Le Secrétariat de l'IGAD et l'OIT doivent entreprendre des recherches sur les AEP et autres intermédiaires facilitant les migrations de main d'œuvre peu qualifiée dans la région, dans le but de:
 - recueillir des informations et des données sur le marché du travail, identifier les industries en demande de main d'œuvre et celles qui pourraient bénéficier des migrations et de la mobilité de travailleurs;
 - mieux comprendre les migrations saisonnières, leur lien avec l'agriculture et la sécurité alimentaire, et le soutien que peuvent leur apporter les États-membres; et
 - acquérir une connaissance solide de ces flux, réguler les agences qui les facilitent et renforcer la protection des travailleurs migrants qui en font partie.

Thème II: Promouvoir les opportunités de migrations de travailleurs régulés et d'emplois décents

Domaine thématique 1. Programme de mobilité de la main d'œuvre pour soutenir les besoins du marché du travail

- Tous les États-membres doivent mettre en place des portails web d'immigration qui donnent des informations sur:
 - les différents types de visas;
 - les règles régissant l'entrée, la résidence le travail et l'installation dans le pays;
 - les droits et devoirs des travailleurs migrants; et
 - l'accès des travailleurs migrants aux services d'éducation, de santé, de sécurité sociale et de financement.

Tous les États-membres doivent travailler à rendre possibles les demandes de visa par l'intermédiaire de ces portails. Le site internet de l'IGAD doit avoir une page listant les portails web d'immigration de ses États-membres

- Tous les États-membres doivent envisager de fournir des visas à l'arrivée aux citoyens des États-membres de l'IGAD de manière à favoriser la mobilité de travail et les opportunités de développement commercial et d'investissement.
- Les États-membres doivent intégrer la notion de géométrie variable au Protocole de l'IGAD sur la libre-circulation des personnes de manière à permettre à tous d'évoluer à des vitesses différentes dans leur intégration régionale.
- Les États-membres doivent discuter de l'accès des réfugiés à l'emploi dans le cadre du Protocole de l'IGAD sur la libre-circulation des personnes, ce afin de renforcer cet accès partout dans la région et d'harmoniser les normes et processus pertinents. Ces discussions doivent être informées par les *Principes directeurs de 2016 de l'OIT sur l'accès des réfugiés et autres personnes déplacées de force au marché du travail*.
- Les États-membres doivent développer des échanges de main d'œuvre et des stratégies de transfert des compétences dans la région et envisager de lancer ces initiatives dans le cadre du Protocole de l'IGAD sur la libre-circulation des personnes et d'accords bilatéraux. À cet égard, les États-membres doivent tirer les conclusions des expériences régionales passées concernant les échanges de main d'œuvre et les programmes de migration provisoires, comme par exemple l'initiative prise par l'IGAD de fournir une assistance technique aux ministères du Soudan du Sud.
- Le Secrétariat de l'IGAD doit continuer d'entreprendre des consultations régionales avec les acteurs du secteur privé, les partenaires sociaux et les travailleurs migrants¹⁵ afin de recueillir les contributions susceptibles d'aider à l'élaboration et à la mise en place de son régime de libre circulation. Plusieurs accords de libre circulation en Afrique ont échoué car ils avaient été axés sur les États et façonnés par eux, sans consultation du secteur privé ni des travailleurs migrants, ceux qui pourtant utiliseront ces accords pour circuler, travailler et investir. Il est important de consulter ces acteurs afin de comprendre les obstacles

¹⁵ En général, les travailleurs migrants réguliers ne sont pas syndiqués dans la région de l'IGAD; il est donc particulièrement important de trouver un moyen de les consulter eux en plus des partenaires sociaux. Les travailleurs migrants sont en effet personnellement confrontés aux obstacles bureaucratiques comme d'autres natures à la migration de travail: ils peuvent donc offrir des perspectives uniques sur les changements nécessaires à la prospérité de la liberté de circulation.

bureaucratiques et d'autres natures à la migration, la mobilité et l'investissement des travailleurs.

- Le Secrétariat de l'IGAD doit commander une étude qui couvre les aspects suivants:
 - flux migratoires de travailleurs actuels entre les États-membres de l'IGAD;
 - secteurs et professions dans lesquels les migrations de main d'œuvre peuvent être augmentées;
 - opportunités de développement des échanges de main d'œuvre permettant les transferts de compétences entre les États-membres de l'IGAD;
 - obstacles à la migration et à la mobilité de main d'œuvre rencontrés par les citoyens des États-membres dans les flux existants;
 - questions de protection internes à ces flux; et
 - retombées potentielles de l'amélioration des migrations et de la mobilité de main d'œuvre.
- On remarque un manque de données relatives aux flux de migration des travailleurs citoyens des États-membres de l'IGAD dans la région. Dans le but de développer un régime de libre circulation servant à promouvoir les opportunités de migration régulière de main d'œuvre et d'emplois décents, il est important de comprendre quel est l'état actuel de la situation et comment en tirer parti. La base factuelle est également essentielle pour convaincre les politiciens de mettre tout leur poids politique derrière un régime de libre circulation et pour en expliquer les bénéfices attendus à leur public.
- Tous les États-membres doivent créer des portails web d'investissement contenant les règles qui le régissent et des informations sur les opportunités et les incitations à l'investissement.

Domaine thématique 2. Fonctions de soutien à la participation sur le marché du travail, dont accès à l'information, à la formation et au financement

- Le Secrétariat de l'IGAD doit encourager le développement d'un système standardisé de reconnaissance des compétences des réfugiés partout dans les États-membres. Les réfugiés peuvent avoir perdu les documents prouvant leurs qualifications et nécessiter une assistance spéciale lors de ce processus.
 - Le Secrétariat de l'IGAD et l'OIT doivent commander une étude sur les différents modèles possibles d'harmonisation des systèmes éducatifs et de reconnaissance mutuelle des compétences et qualifications dans la région. L'étude doit également enquêter sur les mesures efficaces ou inefficaces dans la région de la CAE, de sorte que l'IGAD puisse apprendre des expériences de la CAE et construire des fondations solides dans ces domaines.
 - Afin de paver la voie à une harmonisation de ces systèmes au niveau régional, le Secrétariat de l'IGAD doit organiser un échange régional entre ses membres portant sur les programmes pédagogiques, examens, normes éducatives, homologations et accréditations des institutions d'éducation et de formation, ainsi que sur la reconnaissance des compétences. L'étude devra être analysée lors de l'échange régional dans le but de décider de la voie à suivre pour élaborer à l'échelle de l'IGAD ces dispositifs qui permettent l'harmonisation des systèmes d'éducation et de reconnaissance mutuelle des compétences et des qualifications.
- Le Secrétariat de l'IGAD doit mettre en place un programme de sensibilisation régional portant sur le fonctionnement du régime de libre circulation et les opportunités qu'il offrira une fois le Protocole adopté et sa mise en place débutée.

Domaine thématique 3. Promotion de l'intégration sociale et de l'inclusion

- Le Secrétariat de l'IGAD doit mettre en place un programme de sensibilisation à l'échelle régionale portant sur la contribution des travailleurs migrants aux pays de l'IGAD, sur la manière dont le futur régime de libre-circulation peut renforcer les contributions des migrants et sur les bénéfices que le régime peut apporter.

Thème III. Renforcer la protection des travailleurs migrants et de leurs familles

Domaine thématique 1. Protection des droits des travailleurs migrants

- Les États-membres doivent durcir l'application des droits des travailleurs migrants en s'assurant:
 - que les tribunaux du travail et autres dispositifs de règlement des litiges soient entièrement fonctionnels et offrent aux migrants les mêmes accès qu'aux nationaux;
 - que les Commissions des droits de l'homme remplissent leur rôle de protection des droits des migrants; et
 - que les migrants irréguliers aient accès aux dispositifs de protection et de règlement des litiges.
- L'IGAD et ses États-membres doivent délibérer sur la question du renforcement, par le Protocole sur la libre-circulation dans l'IGAD, de la protection des travailleurs migrants dans la région, et sur celle des dispositifs à intégrer dans le protocole afin d'atteindre ce but.

Domaine thématique 2. Sécurité sociale et protection sociale

- Dans le cadre de son futur régime de libre-circulation, le Secrétariat de l'IGAD doit convenir d'une réunion régionale portant sur la sécurité sociale pour les travailleurs migrants et sur de possibles mécanismes régionaux à mettre en place pour la portabilité des prestations sociales.

Domaine thématique 3. Inspection des lieux de travail des migrants

- Les États-membres doivent s'assurer que l'inspection du travail aient lieu partout dans leurs territoires et qu'elle soit régie par la réglementation nationale du travail.
- Le Secrétariat de l'IGAD et l'OIT doivent soutenir les États-membres dans leur démarche d'harmonisation des normes de travail dans la région.

Domaine thématique 4. Facilitation de l'accueil et du retour

- Tous les États-membres doivent mettre en place des systèmes permettant d'informer les travailleurs migrants sur leurs droits et de leur donner accès à des dispositifs de règlement des litiges. L'un de ces dispositifs possibles inclut de donner ces informations lors des demandes de permis de travail. En outre, les États-membres doivent, au minimum et à leur arrivée, donner aux travailleurs immigrants des informations sur leurs droits, sur les valeurs culturelles du pays, sur l'accès aux services d'éducation, de santé et de financement, et sur les dispositifs de règlement des litiges qui leur sont accessibles. Ces informations doivent également se trouver sur les portails web d'immigration et sur les sites internet des ambassades. Une approche aussi approfondie de la diffusion des informations aidera à l'intégration et à la protection des travailleurs migrants.
- Les États-membres doivent incorporer des stratégies de retour et de réintégration dans leurs politiques relatives aux migrations de main d'œuvre.

Bibliographie

- Action contre la Faim, 2018. "Uganda hosts Africa's largest refugee population, but funding fails to match", 1er novembre. Disponible sur le site: <https://www.actionagainsthunger.org/story/uganda-hosts-africas-largest-refugee-population-funding-fails-match> [22 Mar. 2019].
- AVIS, H.; HERBERT, S., 2016. *Rapid fragility and migration assessment for Somalia: Rapid literature review* (Birmingham, GSDRC).
- BBC News, 2018. "Somalia country profile", 4 janvier. Disponible sur le site: <https://www.bbc.com/news/world-africa-14094503> [21 septembre 2018].
- BusinessTech. 2018. "The biggest economies in Africa", 10 juillet. Disponible sur le site: <https://businesstech.co.za/news/finance/257337/the-biggest-economies-in-africa/> [16 octobre 2018].
- Central Intelligence Agency (CIA), 2018a. "Ethiopia", in *World Fact Book 2018* (Washington, DC). Disponible sur le site: <https://www.cia.gov/library/publications/resources/the-world-factbook/geos/et.html> [16 mars 2018].
- , 2018b. "Kenya", in *World Fact Book 2018* (Washington, DC). Disponible sur le site: <https://www.cia.gov/library/publications/resources/the-world-factbook/geos/ke.html> [8 mai 2018].
- , 2018c. "Sudan", in *World Fact Book*. Disponible sur le site: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/su.html> [27 juillet 2018].
- , 2018d. "Uganda", in *World Fact Book*. Disponible sur le site: <https://www.cia.gov/library/publications/resources/the-world-factbook/geos/et.html> [15 mai 2018].
- Comité sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles (CMW), 2018. Lettre de suivi du Président du Comité sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles, 26 avril. Disponible sur le site: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCMW%2fFUL%2fUGA%2f30988&Lang=en [21 mai 2018].
- East African Employers Organisation (EAEO – Organisation patronale de l'Afrique de l'Est); East African Trade Union Confederation (EATUC – Confédération des syndicats de l'Afrique de l'Est), date inconnue. "Joint position paper: Removing barriers on free movement of workers in the EAC region".
- East African Trade Union Confederation (EATUC), 2018. "Workshop to review progress of the Draft Social Security Portability Bill for the EAC, 23rd-24th March 2018, Arusha Tanzania". Disponible sur le site: <http://www.eatuc.org/news/197-workshop-to-review-progress-of-the-draft-social-security-portability-bill-for-the-eac-23rd-24th-march-2018-arusha-tanzania> [24 mai 2018].

- The Economist*, 2016. "Djibouti, the superpowers' playground", 9 avril. Disponible sur le site: <https://www.economist.com/middle-east-and-africa/2016/04/09/the-superpowers-playground> [29 août 2018].
- ELDIN, A.G.; FERED, T., 2018. *Assessment of seasonal migration management system on the Sudan-Ethiopia border* (GIZ).
- ERASMUS, E., 2019a. *Djibouti: An assessment of labour migration and mobility governance* (Addis-Abeba, OIT).
- , 2019b. *Ethiopia: An assessment of labour migration and mobility governance* (Addis-Abeba, OIT).
- , 2019c. *Kenya: An assessment of labour migration and mobility governance* (Addis-Abeba, OIT).
- , 2019d. *Somalia: An assessment of labour migration and mobility governance* (Addis-Abeba, OIT).
- , 2019e. *South Sudan: An assessment of labour migration and mobility governance* (Addis-Abeba, OIT).
- , 2019f. *Sudan: An assessment of labour migration and mobility governance* (Addis-Abeba, OIT).
- , 2019g. *Uganda: An assessment of labour migration and mobility governance* (Addis-Abeba, OIT).
- Ethiopian Diaspora Trust Fund (EDTF – Fonds fiduciaire de la diaspora éthiopienne), 2018. "Frequently asked questions". Disponible sur le site: <https://www.ethiopiustrustfund.org/faq/> [13 novembre 2018].
- FanaBC, 2018. "Ethiopia, UAE ink bilateral labour agreement", 19 décembre. Disponible sur le site: <https://fanabc.com/english/2018/12/ethiopia-uae-ink-bilateral-labor-agreement/> [18 mars. 2019].
- Gouvernement du Kenya, 2014. *Kenya Diaspora Policy* (Nairobi).
- Gouvernement de l'Ouganda (GOU), 2015. *Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families – Consideration of reports submitted by States parties under article 73 of the Convention pursuant to the simplified reporting procedure – Initial reports of States parties due in 2004: Uganda* (Nations unies). Disponible sur le site: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/Countries.aspx?CountryCode=UGA&Lang=EN [21 mai 2018].
- GREENIDGE, K.S., 2015. "To and from the Horn of Africa: The case of intra-regional migration in South Sudan", in *Horn of Africa Bulletin*, juillet-août. Disponible sur le site: <http://life-peace.org/hab/to-and-from-the-horn-of-africa-the-case-of-intra-regional-migration-in-south-sudan/> [16 septembre 2018].

Intergovernmental Authority on Development (IGAD – Autorité intergouvernementale pour le Développement), 2012. *IGAD Regional Migration Policy Framework*.

—, 2016. *IGAD state of the region report: A popular version* (Djibouti). Disponible sur le site: <https://igad.int/documents/7-igad-state-of-the-region-v9/file> [21 mars 2019].

—, 2017a. Djibouti Declaration on Refugee Education.

—, 2017b. Draft Protocol on Free Movement of Persons in the IGAD Region.

—, 2017c. Nairobi Comprehensive Plan of Action for Durable Solutions for Somali Refugees.

—, 2017d. Nairobi Declaration on Durable Solutions for Somali Refugees and Reintegration of Returnees in Somalia.

—, 2018. *First Annual Progress Report on the implementation of the Nairobi Declaration and Plan of Action on Durable Solutions to Somali Refugees and Reintegration of Returnees in Somalia*.

—, 2019. Kampala Declaration on Jobs, and Self-reliance for Refugees, Returnees and Host Communities in the IGAD Region.

International Labour Organization (ILO – Organisation internationale du travail/OIT), 2006. *ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration* (Genève).

International Organization for Migration (IOM – Organisation internationale de la Migration/OIM), 2011. *Migration in Sudan: A country profile 2011* (Khartoum).

—, 2015a. *Migration in Kenya: A country profile 2015* (Nairobi).

—, 2015b. *Migration in Uganda: A rapid country profile 2013* (Kampala).

—, 2017. "National Conference on Youth Migration report March 2017". Disponible sur le site: <http://sudan.iom.int/national-conference-youth-migration-report-march-2017> [6 nov 2018].

—, 2018. *Migration for Development in Africa (MIDA) Programme: Somali diaspora for the development of Somalia*.

Inter University Council for East Africa (IUCEA), 2013. "Overview of the IUCEA". Disponible sur le site: https://www.iucea.org/index.php?option=com_content&view=article&id=1:overview-of-the-iucea&catid=81&Itemid=529 [1er mai 2018].

ISAACS, L., 2017. *Remittances in ACP countries: Key challenges and way forward* (Bruxelles, OIM).

KIGOZI, D., 2017. "The reality behind Uganda's refugee model", in *Refugees Deeply*, 30 mai. Disponible sur le site: <https://www.newsdeeply.com/refugees/community/2017/05/30/the-reality-behind-ugandas-glowing-reputation> [15 mai 2018].

- Maastricht Graduate School of Governance (MGSOG – Université de Maastricht, études politiques), 2017a. *Kenya migration profile: Study on migration routes in the East and Horn of Africa* (Maastricht).
- , 2017b. *Somalia migration profile: Study on migration routes in the East and Horn of Africa* (Maastricht).
- Ministry of Labour and Social Affairs, Ethiopia 2017. *2015/16 Annual Labour Market Information Bulletin* (Addis-Abeba).
- Mixed Migration Centre, 2018. *MMC East Africa & Yemen: Monthly trends analysis*, juillet. Disponible sur le site: <https://reliefweb.int/report/yemen/mmc-east-africa-yemen-monthly-trends-analysis-july-2018> [21 septembre 2018].
- Mixed Migration Hub (MHUB), 2018. "Sudan", Country Brief, March. Disponible sur le site: <http://www.mixedmigrationhub.org/wp-content/uploads/2018/05/Country-Profile-Sudan.pdf> [26 juillet 2018].
- New Business Ethiopia*, 2018. "Ethiopia allows payments in foreign currency", 30 août. Disponible sur le site: <https://newbusinessethiopia.com/finance/ethiopia-allows-payments-in-foreign-currency/> [13 novembre 2018].
- NJUKI, C.; ABERA, W., 2018. "Forced displacement and mixed migration challenges in the IGAD region", in *ECDPM Great Insight*, vol. 7, N° 1. Disponible sur le site: <https://ecdpm.org/great-insights/migration-moving-backward-moving-forward/displacement-migration-igad/> [22 mars 2019].
- Regional Mixed Migration Secretariat (RMMS), 2016a. "Djibouti country profile". Disponible sur le site: <http://www.regionalmms.org/images/CountryProfile/Djibouti/DjiboutiCountryProfile.pdf> [29 août 2018].
- , 2016b. "Ethiopia country profile". Disponible sur le site: <http://www.regionalmms.org/index.php/country-profiles/ethiopia> [16 mars 2018].
- , 2016c. "Somalia country profile". Disponible sur le site: <http://www.regionalmms.org/images/CountryProfile/Somalia/Somalila-SomalilandCountryProfile.pdf> [21 septembre 2018].
- , 2016d. "South Sudan country profile". Disponible sur le site: <http://www.regionalmms.org/index.php/country-profiles/south-sudan> [16 septembre 2018].
- , 2016e. "Uganda country profile". Disponible sur le site: <http://www.regionalmms.org/index.php/country-profiles/> [15 mai 2018].
- , 2017a. *Weighing the risks: Protection risks and human rights violations faced by migrants in and from East Africa*, Document d'information du RMMS n° 5.
- , 2017b. "Kenya country profile". Disponible sur le site: <http://www.regionalmms.org/index.php/country-profiles/kenya> [8 mai 2018].

- SAWERE, V., 2016. "Movement of services providers in the EAC – Review of what is happening and lessons for the TFTA and CFTA", 19 mai. Disponible sur le site: <https://www.tralac.org/discussions/article/9700-movement-of-services-providers-in-the-eac-review-of-what-is-happening-and-lessons-for-the-tftand-cfta.html> [1er mai 2018].
- Trade Mark East Africa, 2017. "The experience of cross border travel using national IDs", 12 janvier. Disponible sur le site: <https://www.trademarka.com/news/the-experience-of-cross-border-travel-using-national-id/> [25 mai 2018].
- Uganda Association for External Recruitment Agencies (UAERA), 2017. *Code of Conduct*.
- United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR – Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés/HCR), 2018a. "Ethiopia", in Global Compact on Refugees Platform. Disponible sur le site: http://www.globalcrf.org/crrf_country/eth/ [22 mars 2019].
- , 2018b. "Somalia: 1–30 June 2018", fiche d'information. Disponible sur le site: <http://reporting.unhcr.org/sites/default/files/UNHCR%20Somalia%20Fact%20Sheet%20%20-1-30%20June%202018.pdf> [21 septembre 2018].
- , 2018c. "March 2018 global update on the Comprehensive Refugee Response Framework", Global CRRF Update (Genève). Disponible sur le site: <http://www.unhcr.org/5ad5a9937.pdf> [9 mai 2018].
- , 2019a. "UNHCR Global Focus: Sudan". Disponible sur le site: http://reporting.unhcr.org/node/2535#_ga=2.233512605.247982401.1553236588-664760067.1552743724.
- , 2019b. "UNHCR welcomes Ethiopia law granting more rights to refugees", 18 janvier. Disponible sur le site: <https://www.unhcr.org/news/press/2019/1/5c41b1784/unhcr-welcomes-ethiopia-law-granting-rights-refugees.html> [16 mars 2019].
- WASALUMBI-MAPANGA, G.; BAKUNDA, G., 2013. *An assessment of the implementation of the EAC Common Market Protocol Commitments on the Free Movement of Workers, technical paper commissioned by the East African Business Council and the East African Employer's Organisations*.
- World Bank (Banque mondiale), 2016. "Agriculture drives Uganda's success in reducing poverty", 20 septembre. Disponible sur le site: <http://www.worldbank.org/en/news/press-release/2016/09/20/agriculture-drives-ugandas-success-in-reducing-poverty> [15 mai 2018].
- , 2018a. "Djibouti data". Disponible sur le site: <https://data.worldbank.org/country/djibouti> [27 août. 2018].
- , 2018b. "The World Bank in Ethiopia". Disponible sur le site: <http://www.worldbank.org/en/country/ethiopia/overview> [16 mars 2018].
- , 2018c. "Somalia data". Disponible sur le site: <https://data.worldbank.org/country/somalia> [20 septembre 2018].

- , 2018d. "Somalia overview". Disponible sur le site: <https://www.worldbank.org/en/country/somalia/overview> [20 septembre 2018].
- , 2018e. "Classifying countries by income". Disponible sur le site: <http://datatopics.worldbank.org/world-development-indicators/stories/the-classification-of-countries-by-income.html> [23 mars 2019].
- , 2018f. "Sudan data". Disponible sur le site: <https://data.worldbank.org/country/sudan> [25 juillet 2018].
- , 2018g. "South Sudan data". Disponible sur le site: <https://data.worldbank.org/country/south-sudan> [16 septembre 2018].
- , 2019a. "Ethiopia data". Disponible sur le site: <https://data.worldbank.org/country/ethiopia> [23 mars 2019].
- , 2019b. "Kenya data". Disponible sur le site: <https://data.worldbank.org/country/kenya> [23 mars 2019].
- ZETTER, R.; RUAUDEL, H., 2016. *Refugees right to work and access to labor markets: An assessment* (KNOMAD).

Annexe I. Conclusions essentielles sur la région de l'IGAD

Thème I. Renforcer la gestion des migrations de main d'œuvre

Domaine thématique 1: Capacité à récolter, analyser et partager les données de migration des travailleurs

Les États-membres se trouvent à des stades différents de leur élaboration d'un SIMT. Ils doivent enrichir la base factuelle pour renforcer les migrations de travailleurs dans la région de l'IGAD en consolidant leurs SIMT, en partageant leurs analyses de marché au niveau régional et en favorisant la recherche et la production de données relatives aux flux migratoires de main d'œuvre actuels entre les États-membres de l'IGAD et la manière de les renforcer. Tous les États-membres se doivent de mieux analyser et appliquer les données relatives aux marchés du travail et aux migrations existantes à l'élaboration des politiques concernant les travailleurs migrants.

Domaine thématique 2. Coordination en matière de migration de main d'œuvre

Dans certains États-membres, les MNC sont bien établis et informent l'élaboration des politiques migratoires, tandis que d'autres pays travaillent encore à la création d'un MNC. Un dialogue plus complet, portant sur toutes les dimensions de la migration de main d'œuvre, doit se mettre en place au niveau national comme infranational. Les MNC peuvent faciliter ce dialogue, informer les processus d'élaboration des politiques relatives aux travailleurs migrants et aider à la gestion nationale et régionale des migrations de main d'œuvre. Une consultation tripartite est établie dans la plupart des États-membres, et doit également l'être au niveau de l'IGAD.

Domaine thématique 3. Capacité à formuler et mettre en place les politiques

Les États-membres n'ont pas encore adopté de politique migratoire ou relative aux migrations de main d'œuvre, quoique certains aient ébauché une politique migratoire et/ou pris des mesures pour en élaborer. Les objectifs de telles politiques sont généralement disséminés dans plusieurs lois ou cadres de politiques et doivent par conséquent être définis et intégrés plus clairement dans les plans de développement national. Aucun des États-membres n'a ratifié toutes les conventions internationales portant sur la protection des migrants. Des ABT conclus avec les pays du Moyen-Orient et du Golfe pour renforcer la protection des travailleurs migrants émergent dans toute la région.

Domaine thématique 4. Régulation des pratiques des agences pour l'emploi

Les contrats de travail servent de base pour déterminer les obligations et responsabilités des employeurs et des employés dans tous les États-membres. Certains États-membres autorisent les contrats oraux, plus difficiles à appliquer que les contrats écrits. Tous les États-membres ont en vigueur un système d'homologation des AEP qui facilitent les migrations, et la plupart ont durci la régulation de ces agences en réaction aux signalements de maltraitance et d'exploitation dans les flux migratoires de main d'œuvre à destination du Moyen-Orient et des pays du Golfe. Les travailleurs migrants de ces flux reçoivent dans un certain nombre d'États-membres une formation destinée à renforcer leur protection.

Thème II. Promouvoir les possibilités de migrations de travailleurs régulées et d'emplois décents

Domaine thématique 1. Programme de mobilité de la main d'œuvre pour soutenir les besoins du marché du travail

Les réglementations des États-membres concernant l'entrée, le travail, la résidence et l'installation sont disséminées dans plusieurs lois et cadres de politiques. Elles doivent être simplifiées et inscrites par chaque État-membre dans un document unique et sur un portail en ligne. Les portails web qui contiennent des informations et permettent certaines demandes de visa en ligne sont une tendance émergente positive dans la région. Dans tous les États-membres, certains emplois sont réservés aux nationaux. Les stratégies de transfert de compétences doivent être perfectionnées, ainsi que celles ayant pour but d'attirer les travailleurs migrants pour combler les déficits de compétences (notamment les programmes de migrations provisoires de la main d'œuvre, qui font grandement défaut). Tous les États-membres s'efforcent d'impliquer leurs diasporas respectives dans leur développement national.

Domaine thématique 2. Fonctions de soutien à la participation sur le marché du travail, dont accès à l'information, à l'éducation, à la formation, à la reconnaissance des compétences et au financement

Les États-membres n'ont pas de dispositif en vigueur informant systématiquement les travailleurs migrants de leurs droits et de leur accès à l'éducation, à la formation, à la reconnaissance de leurs compétences et au financement. Les travailleurs migrants peuvent accéder à leurs frais à des opportunités d'éducation et de formation, ainsi qu'à des institutions financières privées. Les politiques d'aide au transfert de fonds doivent être approfondies, tout comme les systèmes de reconnaissance des compétences qui existent dans la majorité des États-membres.

Domaine thématique 3. Promotion de l'intégration sociale et de l'inclusion

Divers efforts d'intégration des réfugiés sont déployés dans les États-membres, mais pas spécifiquement des travailleurs migrants. Tous les États-membres autorisent les travailleurs migrants à être accompagnés par leur conjoint et leur(s) enfant(s), quoique certains documents d'immigration puissent leur être demandés. Les membres des familles des travailleurs migrants doivent obtenir un permis de travail eux-mêmes pour avoir le droit d'être employés. Les enfants des travailleurs migrants peuvent accéder au système éducatif national s'ils possèdent un document d'immigration particulier.

Thème III. Renforcer la protection des travailleurs migrants et de leurs familles

Domaine thématique 1. Protection des droits des travailleurs migrants

En général, les législations nationales sur le travail s'appliquent aux travailleurs migrants légaux. Tous les États-membres sont dotés de mécanismes d'application des droits de l'homme – telles les Commissions des droits de l'homme – mais leur efficacité et leur sensibilisation aux droits des migrants doivent être améliorées. Dans tous les États-membres, le travail forcé est interdit; l'assistance aux victimes de trafic de personnes et les mécanismes d'orientation liés doivent être renforcés.

Domaine thématique 2. Sécurité sociale et protection sociale

Dans tous les États-membres, les législations nationales sur le travail et sur la protection sociale qui s'appliquent aux travailleurs nationaux s'appliquent également aux travailleurs migrants légaux, sauf pour les législations s'appliquant à des secteurs réservés aux nationaux, telle la fonction publique. Le degré d'application de cette protection n'est toutefois pas clair. La plupart des États-membres disposant de programmes de sécurité sociale n'autorisent que certains types de migrants à y être affiliés. Djibouti est le seul État-membre de l'IGAD doté de mécanismes de portabilité des bénéfices de sécurité sociale.

Domaine thématique 3. Inspection des lieux de travail des migrants

L'inspection du travail est généralement en manque de moyens partout dans la région. Tous les États-membres rapportent que les lieux de travail des travailleurs migrants sont inspectés, mais cette inspection du travail doit être améliorée.

Domaine thématique 4. Facilitation de l'accueil et du retour

Aucun des États-membres ne fournit de formation à l'arrivée aux travailleurs immigrants, or tous doivent au minimum leur fournir à l'arrivée des informations sur leurs droits, sur les valeurs culturelles du pays, sur l'accès aux services d'éducation, de santé et de financement, et sur les dispositifs de règlement des litiges qui leur sont accessibles.

La majorité des États-membres n'a développé de stratégies de retour ni de réintégration pour les migrants revenant dans leur pays, mais ces stratégies pourraient faire partie des politiques migratoires ou de migration de la main d'œuvre qui sont actuellement en cours d'élaboration.

Annexe II. Bonnes pratiques dans la région de l'IGAD

Thème I. Renforcer la gestion des migrations de main d'œuvre

- Le Système d'information sur le marché du travail du Kenya rend publiquement disponible en ligne l'analyse actualisée du marché du travail (<https://www.labourmarket.go.ke>).
- L'Ouganda utilise les résultats de son étude la plus récente sur sa force de travail pour établir dans un plan de ressources humaines une projection jusqu'en 2040 des compétences disponibles, demandées et excédentaires à l'échelle des professions. Ce plan de ressources humaines aidera à identifier les déficits de compétences et à faciliter l'emploi de travailleurs migrants en Ouganda pour les combler. Le plan de ressources humaines doit fournir une base factuelle pour l'ouverture de certains secteurs à la main d'œuvre migrante et pour apaiser les craintes concernant l'affluence de celle-ci sur le marché national.
- En Éthiopie, des organisations syndicales font partie du groupe de travail contre la traite d'êtres humains et le trafic de migrants qui se réunit au MNC éthiopien.
- Au Kenya et en Ouganda, les MCN jouissent d'une solide appropriation gouvernementale et sont bien établis.
- Au Soudan du Sud, le Comité national sur les étrangers a été agrandi pour tenir le rôle d'un MCN et a joué un rôle central dans l'élaboration de l'ébauche de sa politique migratoire.
- Les consultations tripartites sont relativement bien établies en Éthiopie, au Kenya, au Soudan et en Ouganda.
- L'Ouganda a ancré les objectifs de sa politique relative aux migrations de travailleurs – c.à.d. l'emploi de ses ressortissants à l'étranger – dans plusieurs documents politiques, notamment l'ébauche de politique migratoire, Vision 2040, le Second Plan de développement national 2015/16–2019/20, et le Plan sectoriel de développement social 2015/16–2019/20.
- Les accords bilatéraux de travail (ABT) se développent dans la région en tant que moyen de renforcer la protection des travailleurs migrants.
- Le Kenya a déployé des attachés chargés du Travail auprès de ses missions au Qatar, en Arabie Saoudite et aux Émirats Arabes Unis afin de renforcer la protection de ses travailleurs migrants dans ces pays de destination.
- Le Kenya a adhéré à la Convention de 1949 de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée), n°97.
- Le Kenya et l'Ouganda ont adopté la Convention de 1975 de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) n°143.
- L'Ouganda a adopté la Convention internationale sur les droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles (1990).
- L'Éthiopie a adhéré à la Convention de 1997 de l'OIT sur les agences d'emploi privées, n°181.
- Au Kenya, plusieurs agences gouvernementales et AEP ont contribué à l'élaboration du Code de conduite des agences de recrutement privées (2016), qui cherche à établir un régime d'autorégulation des AEP. De plus, les partenaires sociaux ont influencé la régulation des AEP. Leurs recommandations mises en place par le gouvernement du Kenya incluent la radiation des AEP jusqu'à approbation de toutes les homologations et le déploiement d'attachés chargés du Travail dans les pays du Moyen-Orient.
- En Ouganda, l'homologation des AEP se fait en ligne grâce au Système d'information sur la gestion de l'emploi externe (EEMIS). Il contient une liste d'AEP vérifiées et approuvées ainsi que de postes situés à l'étranger auxquels les Ougandais peuvent postuler.
- L'article 7 de la Convention n°181 de l'OIT exige des AEP qu'elles ne fassent payer aux travailleurs aucun frais ni aucune autre dépense, qu'ils soient directs ou indirects, entiers ou partiels. Le cadre légal de Djibouti sur la régulation des AEP spécifie clairement ce point (décret n°2018-103/PR/MTRA, article 18).

Thème II. Promouvoir les opportunités de migrations de travailleurs régulées et d'emplois décents

- Djibouti, l'Éthiopie, le Kenya et l'Ouganda rendent accessibles sur des portails web des informations sur divers types de visas, et certains visas peuvent même être demandés sur ces portails.
- L'Éthiopie et le Kenya ont mis en place les visas à l'arrivée pour tous les Africains¹⁶, ce qui contribue à la mobilité de la main d'œuvre et au développement des entreprises.
- Les citoyens du Kenya et de l'Ouganda peuvent voyager sans visa, munis uniquement de leurs cartes nationales d'identité, entre leurs pays respectifs.
- Djibouti, l'Éthiopie, le Kenya, le Soudan du Sud, le Soudan et l'Ouganda accordent aux réfugiés l'accès à leurs marchés du travail.
- Certains échanges de travailleurs prennent la forme d'échanges de professeurs entre l'Université de Djibouti, l'Université de Nairobi et l'Université de Somalie.
- Au Soudan du Sud, une initiative de l'IGAD a fait venir en Éthiopie, au Kenya et en Ouganda des assistants techniques pour aider au développement des compétences dans les ministères de ces pays.
- Djibouti est en train de mettre en place un programme de migration circulaire en partenariat avec le Canada.
- Djibouti, le Kenya, le Soudan du Sud et l'Ouganda autorisent la binationalité, ce qui encourage les migrations de retour et circulaires.
- En Somalie, le programme de l'OIM de migration pour le développement en Afrique (MIDA) réussit depuis 2009 à pousser la diaspora à contribuer de son savoir et de ses compétences au développement du pays.
- Le Fonds fiduciaire de la diaspora éthiopienne (EDTF), une organisation à but non lucratif, travaille en coordination avec le gouvernement éthiopien à l'implication de la diaspora dans les projets agricoles ou socio-économiques du pays, comme le développement de structures de santé, d'éducation, de distribution d'eau potable et d'assainissement.
- Au Kenya, la diaspora s'implique à travers des programmes de mentorat qui supposent le partenariat des universitaires de la diaspora avec les universités locales.
- Les guichets uniques pour les investissements, qui rassemblent en un seul endroit les diverses agences gouvernementales auxquelles les investisseurs ont besoin d'accéder, émergent partout dans la région, notamment à Djibouti, en Éthiopie, au Kenya et en Ouganda. Ils sont souvent dotés de portails web d'investissement pour appuyer leurs services.
- Au Soudan du Sud, le ministère de l'Égalité des sexes, de la Protection de l'enfance et des Affaires Sociales collabore avec l'Association des Femmes Entrepreneurs du Soudan du Sud pour fournir aux Soudanaises travaillant dans le petit commerce transfrontalier des formations et informations sur les règles et lois régissant ce commerce. Ces informations incluent les politiques fiscales, les procédures à la frontière, la législation douanière et les frais réclamés par les autorités locales, comme c'est le cas au point de passage de Nimule, à la frontière avec l'Ouganda.
- Le Kenya, avec le soutien de l'Action pour la migration ACP-UE a publié en 2017 une brochure destinée à la diaspora : «Envoyer de l'argent et investir au Kenya: un guide des transferts d'argent et investissements de la diaspora». Cette brochure dispense des conseils à propos de facteurs à prendre en compte lors du choix d'un prestataire de service de transferts de fonds (RSP) et identifie les divers RSP parmi lesquels choisir.
- Au Soudan du Sud, la loi sur la nationalité de 2011 permet aux migrants d'obtenir la nationalité par mariage avec un Soudanais du Sud tout en conservant la nationalité de leur pays d'origine (article 13). La nationalité Soudanaise du Sud peut également être obtenue en résidant de façon permanente sur le territoire pendant dix ans (article 10) ou être octroyée par le Président à une personne ayant servi les intérêts nationaux.

¹⁶ En Éthiopie, habituellement, seuls les visas touristiques sont délivrés à l'arrivée; sauf exception, comme pour les personnes devant assister aux réunions de l'UA. Au Kenya, les Érythréens, les Libyens et les Somaliens ne peuvent toujours pas recevoir de visa à l'arrivée.

- Djibouti a adopté en 2017 une nouvelle loi sur les réfugiés qui leur donne les mêmes droits que les nationaux, notamment l'accès à l'éducation et à l'emploi, la libre circulation, le droit de monter une affaire, l'accès aux soins de santé gratuits (s'ils sont dans l'incapacité de s'acquitter des frais) et au système de sécurité sociale, et qui inclut les transferts de fonds.
- Le Parlement éthiopien a adopté en janvier 2019 la version révisée de sa loi sur les réfugiés, qui leur donne l'accès à des permis de travail, à l'éducation primaire, aux permis de conduire, aux services financiers nationaux comme les banques, ainsi que le droit d'inscrire dans les registres légaux les événements de leur vie tels les mariages et les naissances.
- Au Soudan du Sud, les réfugiés dotés de certificats délivrés par le ministère de l'Enseignement ont accès à l'enseignement supérieur gratuit. La loi sur les réfugiés de 2012 permet également aux réfugiés de demander la nationalité Soudanaise du Sud par naturalisation.
- Au Soudan, le gouvernement et le HCR ont collaboré sur les dispositifs d'aide à l'autonomie des réfugiés, notamment sur l'accès des réfugiés aux terres cultivables.
- L'Ouganda est le pays qui accueille le plus de réfugiés en Afrique; et il leur accorde également l'accès à des terres.

Thème III. Renforcer la protection des travailleurs migrants et de leurs familles

- Le travail forcé est interdit dans tous les États-membres, comme l'indiquent leurs constitutions et/ou leurs réglementation du travail.
- Le Bureau de l'Envoyé spécial de la Somalie pour les droits des enfants et des migrants a pour mandat de défendre les droits des migrants somaliens au niveau régional comme international et conseille le gouvernement sur les questions de migration.
- La Commission des droits de l'homme de l'Ouganda montre l'exemple en abordant des violations présumées des droits des migrants, que les migrants en question se trouvent dans le pays avec un statut régulier ou non.
- Djibouti, l'Éthiopie, le Kenya et le Soudan ont adhéré au Protocole additionnel à la Convention des Nations unies de 2000 contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir le trafic des personnes, en particulier des femmes et des enfants (Protocole additionnel à la CTO) et ont mis en place des lois contre la traite des êtres humains.
- Au Kenya, tous les travailleurs migrants réguliers, autoentrepreneurs compris, peuvent être affiliés à la Caisse nationale de sécurité sociale.
- Djibouti est doté de dispositifs de portabilité des prestations de sécurité sociale.
- Certains travailleurs candidats à l'émigration de Djibouti, de l'Éthiopie, du Kenya et de l'Ouganda reçoivent des formations précédant leur départ concernant leurs droits, les conditions de travail et la culture du travail dans leur pays de destination.
- L'Éthiopie a approuvé en 2019 une directive de réintégration qui fournit un cadre de politiques pour les programmes de retour et de réintégration.
- La Somalie s'efforce de relever le défi du déplacement interne et de la réintégration des migrants de retour au pays en élaborant notamment en 2018 une ébauche de politique nationale sur le retour des réfugiés et des personnes déplacées, ainsi que le Plan d'action national pour des solutions durables pour les personnes déplacées et les migrants de retour en Somalie 2018-2020. Parmi les objectifs de ce Plan d'action, on trouve le renforcement de la capacité des structures civiles dans les zones de retour, la garantie de paix lors des retours et de sécurité pour tous les Somaliens vivant dans ces zones.

Annexe III. Conventions et protocoles applicables adoptés par les États-membres de l'IGAD

Instrument	Djibouti	Éthiopie	Kenya	Somalie	Soudan du Sud	Soudan	Ouganda
Traité de l'ONU							
ICRMW							✓
Conventions de l'OIT							
C097			✓				
C143			✓				✓
C181		✓					
Protocole de l'ONUSUD							
Protocole additionnel à la CTO	✓	✓	✓			✓	

Légende:

ICRMW – Convention internationale sur les droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles

C097 – Convention de 1949 sur la migration pour le travail (révisée), n°97

C143 – Convention de 1975 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), n°143

C181 – Convention de 1997 sur les agences d'emploi privées, n°181

Protocole additionnel à la CTO - Protocole additionnel à la Convention des Nations unies de 2000 contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir le trafic des personnes, en particulier des femmes et des enfants

Annexe IV. Cadre analytique

Thème I. Renforcer la gestion des migrations de main d'œuvre

Domaine thématique 1. Capacité à récolter, analyser et partager les données sur les migrations de main d'œuvre

Informations et données sur le marché du travail: lignes directrices

Cadre multilatéral de l'OIT sur les migrations de main d'œuvre

- 5.1. Établissement de systèmes et de structures d'analyse objective et périodique du marché du travail prenant en compte les questions liées au genre et abordant:
 - 5.1.1 la dimension sectorielle, professionnelle et régionale des pénuries de main d'œuvre ainsi que leurs causes et les questions afférentes à l'offre de travail;
 - 5.1.2 les pénuries de travailleurs qualifiés dans les pays de destination comme d'origine, notamment dans le secteur public, de la santé et de l'éducation; et
 - 5.1.3 l'impact à long terme des tendances démographiques, en particulier le vieillissement et la croissance démographique, sur l'offre et la demande de travail.

Rassemblement et analyse des données sur la migration de main d'œuvre et leur application aux politiques concernées: lignes directrices

Cadre multilatéral de l'OIT sur les migrations de main d'œuvre

- 3.1. Amélioration des capacités gouvernementales et des structures de rassemblement et d'analyse des données migratoires, notamment ventilées par sexe, et leur application aux politiques relatives aux migrations de main d'œuvre.

Partage des informations sur le marché du travail et des données de migration de la main d'œuvre, et leur analyse au niveau régional: lignes directrices

Cadre régional de politique migratoire de l'IGAD

- 4.2. Coopération régionale et harmonisation des politiques de migration de main d'œuvre

Stratégie recommandée:

iv. Instituer le rassemblement, l'analyse et l'échange routiniers de données portant sur les flux et les réserves de main d'œuvre ainsi que sur l'offre de travail vis-à-vis de la demande entre les pays de l'IGAD, dans le but d'éliminer l'inadéquation des compétences et d'en maintenir un bon audit.

Domaine thématique 2. Coordination en matière de migration de main d'œuvre

Coordination en matière de migration de main d'œuvre au niveau national, régional et continental: lignes directrices

Cadre multilatéral de l'OIT sur la migration de main d'œuvre

- 2.2. Développement du dialogue et de la coopération intergouvernementales sur les politiques relatives aux migrations de main d'œuvre, en consultation avec les partenaires sociaux ainsi qu'avec les organisations de société civile et de travailleurs migrants.
- 2.5. Établissement de dispositifs de consultation tripartite au niveau régional, international et multilatéral.
- 3.5. Rassemblement et échange continuels des profils de bonnes pratiques concernant les migrations de travail.
- 4.7. Établissement de mécanismes assurant la coordination et la consultation entre tous les ministères, autorités et organismes concernés par la migration de main d'œuvre.

Cadre régional de politique migratoire de l'IGAD

4.1. Politiques, structures et législations nationales relatives aux migrations de main d'œuvre

Stratégie recommandée:

x. Établissement de dispositifs de dialogue social au niveau national et régional qui abordent les questions relatives au travail des migrants (notamment la protection et les prestations de sécurité sociale, l'assurance, l'indemnisation en cas d'accident du travail et la pension de retraite pour les migrants travaillant à l'étranger ou à leur retour dans leur pays d'origine).

4.2. Coopération régionale et harmonisation des politiques relatives aux migrations de main d'œuvre

Stratégie recommandée:

iii. Entretien de dialogue réguliers entre les États-membres de l'IGAD et avec les États-membres de communautés économiques régionales (CER) contiguës de manière à améliorer la communication entre les pays d'origine, de transit et de destination des flux par l'étude des politiques et législations nationales.

Domaine thématique 3. Capacité à formuler et mettre en place les politiques et législations nationales

Élaboration et mise en place des politiques relatives aux migrations de main d'œuvre: lignes directrices

Cadre multilatéral de l'OIT sur la migration de main d'œuvre

- 4.2. Garantie de la cohérence entre les politiques relatives aux migrations de main d'œuvre, à l'emploi et à l'éducation entre autres, en reconnaissance des larges implications socio-économiques desdites migrations et dans le but de promouvoir l'accès à des emplois décents, permanents, productifs et librement choisis pour tous.
- 4.8. Garantie des compétences et capacités nécessaires aux structures et dispositifs spécifiques des ministères pour élaborer, formuler et mettre en place les politiques relatives aux migrations de main d'œuvre, notamment, si possible, une unité spéciale dédiée aux questions concernant les travailleurs migrants.
- 15.2. Élargissement des analyses sur la contribution des travailleurs migrants aux économies des pays de destination, notamment à propos de la création d'emploi, de la formation de capital, de la couverture de sécurité sociale et du bien-être social.

Politiques de protection des droits des travailleurs migrants, dont accords bilatéraux de travail et politiques sexospécifiques: lignes directrices

Cadre multilatéral de l'OIT sur la migration de main d'œuvre

- 4.4. Mise en place de politiques s'assurant de la prise en compte des vulnérabilités spécifiques auxquels sont confrontés certains groupes de travailleurs migrants, notamment ceux en situation irrégulière.
 - 4.5. Garantie de politiques relatives aux migrations de main d'œuvre répondant aux problèmes et abus spécifiques auxquels les femmes sont souvent confrontées dans le processus migratoire.
 - 5.3. Si nécessaire, établissement de politiques et procédures facilitant la circulation des travailleurs migrants par des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux.
-

Ratification et transposition des Conventions internationales sur les migrations de main d'œuvre: lignes directrices

Cadre régional de politique migratoire de l'IGAD

4.1. Politiques, structures et législations nationales relatives aux migrations de main d'œuvre

Stratégie recommandée:

i. Promotion de la signature, de la ratification et de la transposition par les États-membres des instruments internationaux relatifs au travail (par exemple la Convention de 1949 de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée), n°97; la Convention de 1975 de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) n°143 et la Convention internationale de 1990 sur les droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles) dans leur législation nationale.

Domaine thématique 4. Régulation des pratiques des agences pour l'emploi

Contrats de travail: lignes directrices

Cadre multilatéral de l'OIT sur la migration de main d'œuvre

- 10.3. Promotion de l'établissement de contrats écrits servant à déterminer les obligations et responsabilités de chacun, ainsi que d'un dispositif d'enregistrement de ces contrats lorsque cela est nécessaire à la protection des travailleurs migrants.
- 13.3. Garantie de remise aux travailleurs migrants de contrats de travail compréhensibles et applicables.

Homologation et surveillance des agences pour l'emploi privées: lignes directrices

Cadre multilatéral de l'OIT sur la migration de main d'œuvre

- 13.1. Garantie de l'opération des services de recrutement et de placement conformément à un système standardisé d'homologation ou certification établi en consultation avec les organisations syndicales et patronales.
- 13.2. Garantie du respect par les services de recrutement et de placement des droits fondamentaux des migrants.
- 13.5. Mise en place de législations et politiques contenant des dispositifs d'application et des sanctions efficaces pour dissuader les pratiques non éthiques, notamment les dispositions d'interdiction de ces pratiques pour les AEP et la suspension ou le retrait de leurs certificats en cas de violation.

Frais de recrutement et de placement: lignes directrices

Cadre multilatéral de l'OIT sur la migration de main d'œuvre

- 13.7. Garantie du non-paiement par les migrants, directement ou indirectement, d'aucun frais de recrutement et de placement.

Thème II. Promouvoir les possibilités de migrations de travailleurs régulés et d'emplois décents

Domaine thématique 1. Programme de mobilité de la main d'œuvre pour soutenir les besoins du marché du travail

Règles régissant les migrations et la mobilité de main d'œuvre: lignes directrices

Cadre multilatéral de l'OIT sur la migration de main d'œuvre

- 5.2. Établissement de politiques transparentes d'admission, d'emploi et de résidence pour les travailleurs migrants, fondées sur des critères clairs comprenant les besoins du marché du travail.
- 5.5. Garantie de la correspondance des programmes de travail temporaires aux besoins établis du marché du travail, et du respect par ces programmes du principe de traitement égalitaire entre travailleurs migrants et nationaux.

- 12.3. Simplification des procédures administratives impliquées dans le processus de migration et réduction des coûts de traitement pour les travailleurs migrants comme pour leurs employeurs.
- 6.3. Promotion du dialogue et de la consultation avec les organisations patronales à propos des opportunités et défis posés en pratique par l'emploi de travailleurs étrangers.
- 6.4. Promotion du dialogue et de la consultation avec les organisations syndicales concernant les préoccupations particulières posées par la migration de la main d'œuvre et impliquant leur rôle d'assistance auprès d'elle.

Ébauche du Protocole de l'IGAD sur la libre-circulation des personnes

Partie 1: Libre circulation des personnes et de la main d'œuvre

Article 3. Libre circulation de main d'œuvre

3. Aux fins du présent article, la libre circulation confère au travailleur le droit de:
 - d. rester sur le territoire d'un État-membre en vue d'un emploi, conformément aux lois nationales et procédures administratives régissant l'emploi de main d'œuvre de cet État-membre.
8. Les lois nationales et procédures administratives d'un État-membre ne s'appliquent pas lorsque l'objectif ou l'effet principal est de refuser aux citoyens des autres États-membres l'emploi proposé.

Migrations de retour et circulaires: lignes directrices

Cadre multilatéral de l'OIT sur la migration de main d'œuvre:

- 15.8. Adoption de politiques destinées à encourager la migration circulaire et de retour ainsi que la réintégration dans le pays d'origine, notamment par la promotion de programmes de migration provisoire et grâce à des politiques de visas facilitant la circulation.

Échanges de main d'œuvre et compétences essentielles: lignes directrices

Cadre multilatéral de l'OIT sur la migration de main d'œuvre:

- 15.7. Adoption de mesures destinées à mitiger les pertes de travailleurs aux compétences essentielles, notamment par l'établissement de lignes directrices pour un recrutement éthique.

Cadre régional de politique migratoire de l'IGAD

- 4.2. Coopération régionale et harmonisation des politiques relatives aux migrations de main d'œuvre

Stratégie recommandée:

vi. Établissement d'échanges bilatéraux et multilatéraux de main d'œuvre entre les États-membres de l'IGAD et avec les pays contigus des CER voisines dans le but d'employer ou de déployer temporairement des ressources humaines aux compétences rares ou recherchées.

Installation et investissement: lignes directrices

Ébauche du Protocole de l'IGAD sur la libre-circulation des personnes:

Partie B: Droits d'établissement et de résidence

Article 6. Droits d'établissement

11. Aux fins de cet article, les États-membres:
 - a. retirent les procédures et pratiques administratives qui résultent de lois nationales ou d'accords précédemment établis entre les États-membres formant un obstacle au droit d'établissement;
 - b. retirent progressivement toute procédure ou pratique administrative résultant de lois nationales restreignant le droit d'établissement, en ce qui concerne les conditions:
 - i. de création d'agences, de succursales ou de filiales des entreprises ou sociétés sur leur territoire; et
 - ii. d'entrée du personnel d'entreprises ou de sociétés immatriculées dans un autre État-membre à des postes de gestion ou de supervision dans les agences, succursales ou filiales de cet État-membre.

Domaine thématique 2. Fonctions de soutien à la participation sur le marché du travail, dont accès à l'information, à l'éducation, à la formation, à la reconnaissance des compétences et au financement

Diffusion des informations aux travailleurs migrants: lignes directrices

Cadre multilatéral de l'OIT sur la migration de main d'œuvre

12.4. Promotion de la participation des organisations syndicales et patronales et ONG dans la diffusion des informations aux travailleurs migrants.

Éducation, formation, reconnaissance des compétences, harmonisation des qualifications, accès au financement: lignes directrices

Cadre multilatéral de l'OIT sur la migration de main d'œuvre

14.3. Amélioration du positionnement des travailleurs migrants sur le marché du travail, par exemple en leur dispensant une formation d'orientation et des opportunités d'éducation.

12.6. Reconnaissance et accréditation des compétences et qualifications des travailleurs migrants et, en cas d'impossibilité, indication d'un moyen de les faire reconnaître.

Cadre régional de politique migratoire de l'IGAD

4.1. Politiques, structures et législations nationales relatives aux migrations de main d'œuvre

Stratégies recommandées:

ix. Facilitation de l'intégration des migrants sur le marché du travail, notamment dans le secteur de l'éducation et de la formation.

Ébauche du Protocole de l'IGAD sur la libre-circulation des personnes

Partie A: Libre-circulation des personnes et de main d'œuvre

Article 4. Harmonisation et reconnaissance mutuelle des qualifications académiques et professionnelles

Afin d'assurer la libre circulation de la main d'œuvre, les États-membres entreprennent:

- a. de reconnaître mutuellement les qualifications académiques et professionnelles reçues, les conditions remplies, les homologations et certifications accordées dans les autres États-membres; et
- b. d'harmoniser les programmes, examens, normes, certifications et accréditations de leurs institutions d'éducation et de formation.

Facilitation des transferts de fonds: lignes directrices

Cadre multilatéral de l'OIT sur la migration de main d'œuvre

15.6. Réduction des coûts de transferts de fonds, notamment en permettant des services financiers accessibles, des frais de transaction réduits, des avantages fiscaux et en promouvant une plus grande compétition des institutions financières.

Domaine thématique 3. Promotion de l'intégration sociale et de l'inclusion

Éducation publique et sensibilisation à la contribution des migrants: lignes directrices

Cadre multilatéral de l'OIT sur la migration de main d'œuvre

14.9. Lancement de campagnes d'éducation publique et de sensibilisation portant sur les contributions des travailleurs migrants aux pays dans lesquels ils travaillent, de façon à faciliter leur intégration dans la société.

Cadre régional de politique migratoire de l'IGAD

4.1. Politiques, structures et législations nationales relatives aux migrations de main d'œuvre

Stratégies recommandées:

vi. Promotion de l'intégration des migrants en soutenant la population locale par des politiques inclusives et en collaborant avec les sociétés des pays de destination; lutte contre la discrimination et la xénophobie par des campagnes d'éducation civique et de sensibilisation.

Regroupement familial et accès à l'emploi et à l'éducation pour les membres de la famille: lignes directrices

Cadre multilatéral de l'OIT sur la migration de main d'œuvre

- 14.10. Facilitation du regroupement familial pour les travailleurs migrants dans la mesure du possible, conformément aux lois et pratiques nationales.
- 14.12. Facilitation de l'intégration des enfants des travailleurs migrants dans le système éducatif national.

Ébauche du Protocole de l'IGAD sur la libre-circulation des personnes

Partie A: Libre-circulation des personnes et de la main d'œuvre

Article 3. Libre-circulation de main d'œuvre

- 5. Tout travailleur a le droit d'être accompagné par un conjoint et un enfant, et:
 - a. tout conjoint accompagnant le travailleur a le droit d'être employé ou de pratiquer une activité économique en tant qu'autoentrepreneur sur le territoire de cet État-membre;
 - b. tout enfant accompagnant le travailleur a le droit d'être employé ou de pratiquer une activité économique en tant qu'autoentrepreneur sur le territoire de cet État-membre sous réserve des limites d'âge prévues par la législation locale.

Thème III. Renforcer la protection des travailleurs migrants et de leurs familles

Domaine thématique 1. Protection des droits fondamentaux des travailleurs migrants

Protection des droits fondamentaux des migrants: lignes directrices

Cadre multilatéral de l'OIT sur la migration de main d'œuvre

- 8.1. Les gouvernements doivent s'assurer que les lois et pratiques nationales promouvant et protégeant les droits de l'homme s'appliquent aux travailleurs migrants et qu'elles sont respectées par toute personne concernée.
- 8.2. Des informations doivent être fournies aux travailleurs migrants quant à leurs droits fondamentaux et obligations, ainsi qu'une assistance lors de la défense de leurs droits.
- 8.3. Les gouvernements doivent se doter de dispositifs d'application efficaces pour la protection des droits fondamentaux des travailleurs migrants et dispenser une formation en droits de l'homme à tous les responsables gouvernementaux concernés par les migrations.
- 10.5. Garantie de l'accès pour tous les travailleurs migrants à des recours efficaces contre la violation de leurs droits, et création de canaux efficaces et accessibles à tous les travailleurs migrants souhaitant porter plainte ou rechercher des recours sans subir de discrimination, d'intimidation ni de rétorsion.
- 10.7. Garantie de sanctions et pénalités efficaces pour tous les coupables de violations de droits des travailleurs migrants.

Ébauche du Protocole de l'IGAD sur la libre-circulation des personnes

Partie A: Libre-circulation des personnes et de la main d'œuvre

Article 1. Libre-circulation des personnes

- 1.3. Les États-membres, conformément à leurs lois nationales, garantissent la protection des citoyens des autres États-membres se trouvant sur leurs territoires respectifs.

Protection des migrants contre le travail forcé et l'exploitation: lignes directrices

Cadre multilatéral de l'OIT sur la migration de main d'œuvre

- 8.4.2 Des législations et politiques doivent être adoptées, mises en place et appliquées pour protéger la main d'œuvre migrante de l'exploitation et du travail forcé, dont servitude pour dettes et trafic de personnes, notamment chez les travailleurs migrants en situation irrégulière ou dans d'autres groupes particulièrement vulnérables à ce type de conditions.

Domaine thématique 2. Sécurité sociale et protection sociale

Réglementation nationale du travail et lois de protection sociale relatives aux migrants: lignes directrices

Cadre multilatéral de l'OIT sur la migration de main d'œuvre

- 9.8. Adoption de mesures assurant que la réglementation du travail et les lois et réglementations sociales couvrent bien les travailleurs migrants femmes comme hommes, y compris les employés domestiques et autres groupes vulnérables, et en particulier concernant l'emploi, la protection de la maternité, les salaires, la sécurité au travail, la santé et les autres conditions de travail, conformément aux instruments de l'OIT concernés.

Sécurité sociale et portabilité: lignes directrices

Cadre multilatéral de l'OIT sur la migration de main d'œuvre

- 9.9. Signature d'accord bilatéraux, régionaux ou multilatéraux visant à fournir une couverture et des prestations de sécurité sociale, ainsi que la portabilité de leurs droits en la matière, aux travailleurs migrants réguliers et, selon le cas, irréguliers.

Ébauche du Protocole de l'IGAD sur la libre-circulation des personnes

Partie A: Libre-circulation des personnes et de main d'œuvre

Article 3. Libre-circulation de main d'œuvre

- 3.3. Aux fins du présent article, la libre-circulation de main d'œuvre confère au travailleur le droit:
- f. aux mêmes prestations de sécurité sociale qu'accordées aux travailleurs du pays d'accueil.

Partie B: Droits d'établissement et de résidence

Article 6. Droits d'établissement

3. Aux fins du 1^{er} paragraphe, le droit d'établissement confère le droit:
- b. à une personne autoentrepreneuse sur le territoire d'un autre État-membre que le sien de s'affilier à un programme de sécurité sociale dans cet État-membre conformément à ses lois nationales.

Domaine thématique 3. Inspection des lieux de travail des migrants

Cadre multilatéral de l'OIT sur la migration de main d'œuvre

- 10.1. Élargissement de l'inspection du travail à tous les lieux où sont employés des migrants, dans le but de surveiller efficacement leurs conditions de travail et de veiller au respect des contrats.
- 10.2. Garantie de détention par l'inspection du travail ou les autorités compétentes de ressources nécessaires et de personnel convenablement formé sur les questions relatives aux droits de la main d'œuvre migrante et aux besoins différenciés des femmes et des hommes qui la composent.

Domaine thématique 4. Facilitation de l'accueil et du retour

Cadre multilatéral de l'OIT sur la migration de main d'œuvre

- 12.1. Facilitation du départ, du voyage et de l'accueil des migrants en leur dispensant, dans une langue qu'ils comprennent, des informations, une formation et une assistance avant leur départ comme à leur arrivée à propos du processus de migration, de leurs droits et des conditions générales de vie et de travail dans leur pays de destination.
- 12.2. Dans la mesure du possible, facilitation du retour des travailleurs migrants en leur dispensant des informations, une formation et une assistance avant leur départ et à leur arrivée dans leur pays d'origine à propos du processus de retour, de leur voyage et de leur réintégration.



Organisation
internationale
du Travail



Financé par l'Union européenne

FMPT

Libre circulation des personnes et mobilité
dans la région de l'IGAD : améliorer les
possibilités de mobilité légale de main d'œuvre

