



CADRES DE POLITIQUES MONDIAUX ET CONTINENTAUX RÉGISSANT LA MIGRATION ET LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN AFRIQUE



1

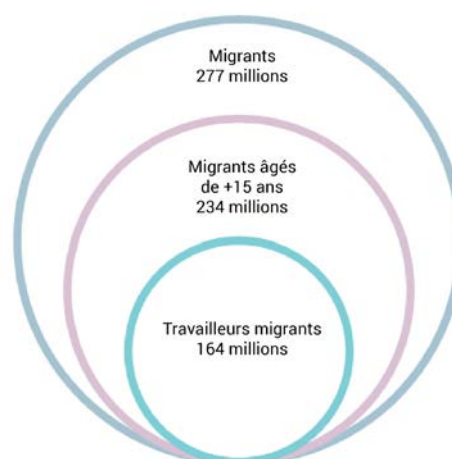
CONTEXTE

L'avenir du travail doit avant tout inclure l'avancement du Travail Décent pour les travailleurs migrants à tous les niveaux de compétences et dans tous les secteurs, ne laissant personne pour compte. Le Pacte mondial sur les migrations nous offre l'occasion de faire ensemble de cet objectif une réalité. – Guy Rider, Directeur Général du BIT, 2018

¹ Voir Estimations Mondiales de l'OIT sur les Travailleurs Migrants Internationaux, 2018.

La migration est aujourd'hui liée, directement ou indirectement, au monde du travail et à la recherche d'opportunités de travail décent, que ce soit dans les pays ou au-delà des frontières internationales. La migration de main-d'œuvre devient de plus en plus diversifiée et complexe. La migration temporaire de main-d'œuvre se répand de plus en plus. De nombreux pays sont maintenant pays d'origine, de transit et de destination en même temps. De plus en plus de femmes rejoignent les rangs des travailleurs migrants et dans certains secteurs, tels que le secteur des soins et le travail domestique, représentent la majorité de la main-d'œuvre migrante. Elles peuvent être victimes de discrimination, d'exploitation et d'abus, y compris de violence et de harcèlement.

Les travailleurs migrants internationaux en 2017 représentaient 59,2 pour cent de tous les migrants internationaux et 70,1 pour cent de tous les migrants en âge de travailler. Globalement, les migrants en âge de travailler représentaient 4,2 pour cent de la population mondiale âgée de 15 ans et plus, tandis que les travailleurs migrants constituaient 4,7 pour cent de tous les travailleurs.¹



Les divers profils du marché du travail et les flux et modèles de migration changeants suggèrent que la migration est en grande partie un problème lié au marché du travail et à la décence du travail.

La stratégie de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en matière de migration et de mobilité de main-d'œuvre en Afrique est guidée par ses Normes Internationales du Travail et son Agenda pour le Travail Décent et elle est mise en œuvre en étroite collaboration avec les acteurs du Monde du Travail (Ministère du Travail et des organisations

Entre 2000-2017, le nombre de migrants internationaux en Afrique est passé de 15 millions à 25 millions de personnes (CNUCED, 2018).

Le Rapport de l'Union Africaine sur les Statistiques des Migrations de Main-d'œuvre en Afrique en 2015 montrait une augmentation constante des migrations internationales en Afrique et indiquait que les migrations internationales en Afrique étaient essentiellement intra-migratoires entre et à travers les Communautés Économiques Régionales (CER). En effet, plus de 80% des flux migratoires de ressortissants africains ont lieu sur le continent africain.



de travailleurs et d'employeurs des 54 pays africains). L'approche de l'OIT fondée sur les droits prend en compte les besoins du marché du travail et couvre tous les travailleurs migrants, quels que soient leur nationalité et leur statut d'immigrant.

Ainsi, la migration de main-d'œuvre de l'OIT en Afrique est régie par les cadres de politique mondiaux suivants :

- › Le Pacte Mondial pour une Migration Sûre, Ordonnée et Régulière ;
- › L'Agenda 2030 pour le Développement Durable ;
- › Les Directives de l'OIT 2018 concernant les statistiques de la migration internationale de main-d'œuvre ;
- › Directives OIT / Banque mondiale 2018 sur les Coûts de Recrutement ;
- › La Résolution et les Conclusions de la Conférence internationale du Travail de 2017 sur une Gouvernance juste et efficace des Migrations de Main-d'œuvre et le suivi du Plan d'Action ;
- › Les Principes Directeurs de l'OIT de 2016 sur l'accès des réfugiés et des autres personnes déplacées de force sur le marché du travail ;
- › Les Principes Généraux et Directives Opérationnelles 2016 de l'OIT sur le Recrutement Équitable ;
- › Agenda 2014 de l'OIT pour une Migration Équitable ;
- › Cadre Multilatéral sur la Migration de Main-d'œuvre 2006 de l'OIT ;
- › La Résolution et les Conclusions de la Conférence internationale du Travail 2004 sur des accords équitables pour les Travailleurs Migrants dans une Économie Mondialisée et son Plan d'Action de suivi.

La stratégie de l'OIT en matière de mobilité de la main-d'œuvre en Afrique s'appuie sur les cadres suivants :

- › L'Agenda 2063 de l'Afrique ;
- › La Déclaration et le plan d'action de Ouagadougou + 10 de la CUA de 2014 sur l'Emploi, l'Éradication de la pauvreté et le Développement Inclusif en Afrique ;
- › Le Cadre de Politique de Migration Révisé de l'Union Africaine pour l'Afrique et Plan d'Action (2018-2030) ;
- › Le Protocole de l'UA relatif à la libre circulation des personnes ou « Protocole au Traité instituant la Communauté Économique Africaine relatif à la Libre Circulation des Personnes, au Droit de Résidence et au Droit d'Établissement ».

Une migration de la main-d'œuvre bien gouvernée peut contribuer au développement durable des pays d'origine, de transit et de destination, et peut offrir des avantages et des opportunités aux travailleurs migrants et à leurs familles.

Les migrants sont confrontés à de multiples formes d'exploitation qui limitent leurs revenus et leur capacité à contribuer au développement des pays d'origine et de destination.²

² Voir, par exemple, Naidu, Suresh, Yaw Nyarko et Shing-Yi Wang. 2014. *Mobilité des travailleurs sur un marché du travail mondialisé : Données factuelles venant des Émirats Arabes Unis*. Document de travail du NBER 20388, National Bureau of Economic Research, Inc.


L'OIT reste un partenaire engagé des 164 millions de migrants qui ont quitté leur foyer à la recherche d'un travail décent. C'est dans l'esprit de cet engagement que nous nous félicitons du Pacte Mondial sur les Migrations.
– Guy Rider,
Directeur Général
du BIT, 2018

Le manque de cohérence entre les politiques de l'emploi et de migration de main-d'œuvre peut entraîner des inefficiences au niveau du marché du travail, exacerbées par l'absence d'organisations de travailleurs et d'employeurs, par exemple dans l'utilisation efficace des systèmes d'information sur le marché du travail, ainsi que la planification et l'amélioration de l'éducation, de la formation professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie afin de garantir les compétences nécessaires à l'emploi.

La majorité des travailleurs migrants occupent des postes peu ou semi-qualifiés, caractérisés par des conditions de travail physiquement exigeantes et souvent dangereuses en terme d'irrespect du salaire minimum, faisant des retenues de salaire, des déductions illégales de frais et de coûts sur les salaires des travailleurs migrants, des heures de travail excessives, des pauses-déjeuner insuffisantes, des repos journaliers, hebdomadaires et périodes de vacances insuffisants, le non-paiement des heures supplémentaires et des congés annuels, la confiscation des passeports et autres pièces d'identité, des demandes injustifiées d'exécuter des tâches autres que celles spécifiées dans le contrat (par exemple le nettoyage de la maison des autres membres de la famille) et des ruptures abusives du contrat de travail.

L'OIT a pour objectif de protéger les droits des travailleurs migrants et de maintenir des normes de travail élevées pour tous. Sans une protection adéquate des droits des travailleurs migrants, tous les travailleurs risquent de souffrir d'un glissement rapide vers le bas ou d'une pression à la baisse sur les salaires et d'autres conditions de travail.

L'un des principaux domaines d'activité de l'OIT consiste à garantir à tous les travailleurs un recrutement juste et efficace, qui tienne compte des besoins du marché du travail, n'entraîne pas le déplacement des travailleurs locaux et n'affecte pas les conditions de travail. À cette fin, les mandants tripartites de l'OIT développeront et appliqueront des mesures visant à protéger les travailleurs contre les pratiques de recrutement frauduleuses et abusives et veilleront à ce qu'un cadre réglementaire complet soit mis en place pour les activités de recrutement.

A woman wearing a blue and white striped shirt and a yellow and green headscarf is working in a tea plantation. She is focused on her task, surrounded by lush green tea bushes. The background shows a misty, hilly landscape.

L'agenda d'action d'Addis-Abeba de la troisième Conférence internationale sur le financement du développement (et faisant partie intégrante de l'Agenda 2030) reconnaissait pour sa part qu'une gouvernance plus solide était nécessaire pour optimiser et répartir équitablement les avantages de la migration et les moyens essentiels pour y parvenir sont de réduire les coûts de la migration en diminuant les coûts de recrutement, en assurant la coordination des droits et des avantages en matière de sécurité sociale, la reconnaissance des compétences et la réduction des coûts des envois de fonds. De même, la Déclaration de New York sur les Réfugiés et les Migrants reconnaît que la migration de main-d'œuvre à tous les niveaux de compétence, la création d'emplois et le respect des normes du travail sont essentiels pour protéger les travailleurs migrants, quel que soit leur statut.

- L'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force, OIT, 2016

2

RÉPONSE MONDIALE

L'agenda 2030 pour le développement durable reconnaît « la contribution positive des migrants pour une croissance inclusive et un développement durable » dans les pays d'origine, de transit et de destination.

2.1. RÉPONSE MONDIALE AU NIVEAU DES NATIONS UNIES

Pacte Mondial pour des Migrations Sûres, Ordonnées et Régulières (“Pacte de Marrakech”, PMM) -

Le PMM marque une étape importante dans l'histoire du dialogue mondial et de la coopération internationale sur la migration. Il est inscrit dans l'Agenda 2030 pour le Développement Durable et le Programme d'Action d'Addis-Abeba, et s'appuie sur la Déclaration relative au Dialogue de Haut niveau sur les Migrations Internationales et le Développement adoptée en octobre 2013.

Il convient de noter que le PMM reconnaît les dimensions essentielles du travail et du rôle de l'OIT, notamment :

- › La référence à la mobilité de la main-d'œuvre et au travail décent en tant qu'éléments importants pour améliorer les voies pour la migration régulière ;
- › Investir dans le développement des compétences et la reconnaissance des qualifications avec une référence spécifique aux Partenariats Mondiaux pour les Compétences ;
- › La référence et l'engagement de s'inspirer des normes, principes et directives de l'OIT pour élaborer des conditions d'emploi standards et des accords bilatéraux et régionaux sur la mobilité de la main-d'œuvre ;
- › Promouvoir des pratiques de recrutement justes en tant que composante importante de la protection des droits des travailleurs migrants et assurer un travail décent ultérieur ;
- › Assurer la protection consulaire des travailleurs migrants, dont ceux exploités au cours du processus de recrutement ;
- › Références spécifiques à la protection des droits des travailleurs domestiques et des travailleurs à tous les niveaux de compétence ;
- › Revue de la législation du travail et des conditions de travail pour identifier et résoudre les vulnérabilités des travailleurs migrants à tous les niveaux de compétence ;
- › Mise en place de systèmes de protection sociale non discriminatoires y compris des socles et mécanismes de protection sociale pour l'accès et la transférabilité des prestations sociales ;
- › Forte reconnaissance du rôle joué par les syndicats et les employeurs dans les différents objectifs et en particulier dans la mise en œuvre du pacte et dans le cadre d'une approche englobant l'ensemble de la société ;
- › Conventions de l'OIT et appel à la ratification et à la mise en œuvre des instruments pertinents sur les migrations de main-d'œuvre, les droits du travail, le travail décent et le travail forcé.

Le travail décent est explicitement mentionné dans de nombreux objectifs, notamment :

- › 2 : Lutter contre les facteurs négatifs et les problèmes structurels qui poussent des personnes à quitter leur pays d'origine ;
- › 5 : Faire en sorte que les filières de migration régulière soient accessibles et plus souples ;
- › 6 : Favoriser des pratiques de recrutement juste et éthique et assurer les conditions d'un travail décent ;
- › 16 : Donner aux migrants et aux sociétés des moyens en faveur de la pleine intégration et de la cohésion sociale ;
- › 18 : Investir dans le perfectionnement des compétences et faciliter la reconnaissance mutuelle des aptitudes, qualifications et compétences ;
- › 21 : Coopérer en vue de faciliter le retour et la réadmission des migrants en toute sécurité et dignité, ainsi que leur réintégration durable.

L'Agenda 2030 pour le Développement Durable -

Le travail décent et les migrations se retrouvent tout au long de l'Agenda 2030, mais sont spécifiquement liés à l'Objectif de Développement Durable (ODD) 8, qui consiste à « Promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous », qui comprend la cible 8.8 :

« Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes et ceux qui ont un emploi précaire. »

L'ODD 10 « Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre », qui comprend l'objectif 10.7, revêt aussi une importance particulière pour les programmes de l'OIT sur le travail décent et la migration juste :

« Faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sûre, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques migratoires planifiées et bien gérées. »

Directives de l'OIT 2018 concernant les Statistiques des Migrations Internationales de Main-d'œuvre -

Les Principes directeurs concernant les statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre ont pour objectif d'aider les pays à développer leur système statistique national en rassemblant des statistiques comparables sur les migrations internationales de main-d'œuvre afin de prévoir une base d'information améliorée pour les différents utilisateurs, en tenant compte des besoins nationaux et des circonstances spécifiques. Un tel système devrait être conçu en vue



L'OIT et sa nature tripartite

Une « Réunion tripartite d'experts sur les principes et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable » a été organisée en 2016 dans le but d'adopter les directives de l'OIT sur le recrutement équitable, couvrant à la fois le recrutement transfrontalier et national. Les résultats de cette réunion d'experts ont éclairé la discussion générale sur la migration de main-d'œuvre lors de la Conférence internationale du Travail de juin 2017 qui, dans ses « conclusions sur une gouvernance juste et efficace de la migration de main-d'œuvre », reconnaissait que le recrutement équitable était un domaine qui méritait une attention particulière.

d'atteindre plusieurs objectifs : en particulier pour mieux comprendre le processus de migration ; évaluer les caractéristiques sociodémographiques et les conditions de travail et le traitement équitable des différents groupes de travailleurs migrants internationaux ; et étudier le statut relatif des groupes défavorisés de travailleurs migrants internationaux qui sont l'objet d'une préoccupation politique particulière.

Directives OIT / Banque mondiale 2018 sur les Coûts de Recrutement -

Les Directives sur les Coûts de Recrutement élaborées par l'OIT et la Banque mondiale aident ceux qui souhaitent produire les statistiques nécessaires au calcul de l'indicateur 10.7.1 de l'ODD : « Dépense de recrutement à la charge du salarié en proportion de son revenu annuel dans le pays de destination ».

Elles ont été préparées en consultation avec plusieurs bureaux de statistique nationaux³ et d'autres agences des Nations Unies afin d'élaborer un indicateur de coût de recrutement qui peut être suivi dans le cadre de l'agenda des ODD, en s'appuyant sur l'expérience et les enseignements tirés des enquêtes menées conjointement par la Banque mondiale / KNOMAD et l'OIT. Ces travaux devraient contribuer à identifier le volume des coûts de recrutement au niveau mondial, et à en définir un objectif global de réduction. Les Directives incluent des discussions sur les objectifs et les utilisations de l'indicateur, la définition, les considérations sur les éléments de collecte de données, les programmes et les méthodes, ainsi que les considérations sur les tableaux pertinents.

Nouvelle définition de l'OIT datée de 2018 sur les frais de recrutement et les coûts connexes -

Le Rapport de la Réunion d'Experts de l'OIT sur la Définition des Frais de Recrutement et des Coûts Connexes, qui s'est tenue à Genève du 14 au 16 novembre 2018, a formulé la nouvelle définition suivante des frais de recrutement et des coûts connexes : les termes « frais de recrutement » ou « coûts connexes » font référence à tout frais ou coût encourus lors du processus de recrutement afin de permettre aux travailleurs d'obtenir un emploi ou un placement, quels que soient le mode, le moment ou le lieu de leur imposition ou de leur perception.

Les frais de recrutement ou les coûts connexes ne doivent pas être collectés auprès des travailleurs par un employeur, ses filiales, des recruteurs de main-d'œuvre ou autres tiers fournissant des services y afférents. Les frais ou coûts connexes ne doivent pas être prélevés directement ou indirectement, par exemple par des retenues sur les salaires et avantages sociaux.

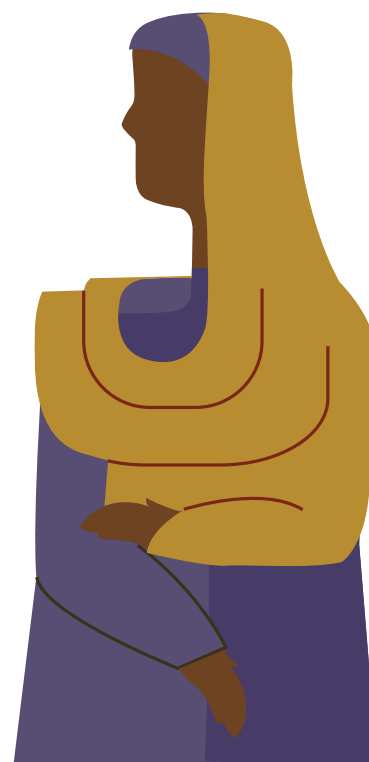
³ https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_675963/lang--fr/index.htm

2.2. RÉPONSE DE L'OIT AU NIVEAU MONDIAL

Résolution et Conclusions de la Conférence internationale du Travail de 2017 sur une Gouvernance des Migrations de Main-d'œuvre Juste et Efficace et sur Plan d'Action de suivi -

En réponse à la migration internationale de main-d'œuvre, l'OIT a identifié les priorités suivantes :

- › **Normes internationales du travail.** Promouvoir la ratification et l'application effective des Conventions et Recommandations de l'OIT.
- › **Compétences.** Fournir un appui pour : (i) le développement des compétences, (ii) une meilleure évaluation des besoins en compétences, et (iii) un alignement de la formation à la demande du marché du travail.
- › **Recrutement équitable.** Appuyer et promouvoir les efforts des mandants pour rendre opérationnels les principes généraux et les directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable. Poursuivre les efforts pour concevoir et tester une méthodologie pour évaluer les coûts de recrutement au titre de l'objectif 10.7 de l'Agenda 2030 pour le Développement Durable et continuer les travaux sur la définition des frais de recrutement et des coûts connexes.
- › **Données.** Recueillir et diffuser des données comparables sur la migration de main-d'œuvre, ventilées par sexe et par âge, entre autres, et sur ses effets sur les marchés du travail dans les pays d'origine, de transit et de destination, et sur les travailleurs migrants.
- › **Protection sociale.** Renforcer les capacités des mandants pour élaborer et appliquer des accords bilatéraux et multilatéraux en matière de sécurité sociale et étendre les systèmes de protection sociale aux travailleurs migrants.
- › **Liberté d'association.** Travailler avec les mandants de l'OIT pour identifier les obstacles à la liberté d'association des travailleurs migrants et évaluer les mesures et les stratégies les plus efficaces pour les résoudre.
- › **Migration temporaire de main-d'œuvre.** Mener une analyse comparative des systèmes de migration temporaire et circulaire de main-d'œuvre.
- › **Migration irrégulière de main-d'œuvre.** Encourager le partage de bonnes pratiques en matière de réduction de la migration irrégulière de main-d'œuvre, notamment sur les voies permettant de sortir de l'irrégularité. Promouvoir le respect des droits humains et des principes et droits fondamentaux au travail des travailleurs migrants, quel que soit leur statut.



Dialogue social

L'OIT, en tant qu'organisation tripartite unique avec son approche fondée sur les droits, a un rôle important à jouer pour maximiser les avantages de la migration de main-d'œuvre et minimiser les risques et les coûts sociaux. Le dialogue social, sous toutes ses formes, est au cœur du mandat de l'OIT et il est essentiel pour parvenir à une migration équitable de la main-d'œuvre.

Principes directeurs de l'OIT 2016 sur l'accès des réfugiés et autres personnes déplacées de force sur le marché du travail -

Une Réunion Technique Tripartite sur l'Accès des Réfugiés et autres Personnes Déplacées de Force sur le Marché du Travail s'est tenue en 2016, au cours de laquelle les principes suivants ont été adoptés pour guider les travaux des États Membres :

- › **Cadres de gouvernance sur l'accès aux marchés du travail.** Les membres devraient formuler des politiques nationales et des plans d'action nationaux visant à garantir la protection des réfugiés et autres personnes déplacées de force sur le marché du travail. Des politiques et des plans d'action nationaux devraient être élaborés dans le respect des normes internationales du travail, des principes de travail décent et des normes humanitaires, et favoriser les opportunités de travail formel et décent qui soutient l'autonomie. Les membres doivent rendre facilement accessibles les informations concernant les lois et réglementations applicables à l'entrepreneuriat.
- › **Politiques économiques et de l'emploi propices à des marchés du travail inclusif.** Les membres devraient formuler des stratégies cohérentes de croissance macroéconomique, y compris des politiques actives en faveur du marché du travail qui appuient les investissements dans la création d'emplois décents au profit de tous les travailleurs.
- › **Droits du travail et égalité de chances et de traitement.** Les membres devraient se doter de politiques nationales ou renforcer les politiques existantes visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour tous, en particulier l'égalité de genre, reconnaissant les besoins spécifiques des femmes, des jeunes et des personnes vivant avec un handicap, au regard des principes et droits fondamentaux au travail, des conditions de travail, de l'accès à des services publics de qualité, des rémunérations et du droit aux prestations de sécurité sociale pour les réfugiés et autres personnes déplacées de force, et faire en sorte que ces derniers soient bien informés de leurs droits au travail et des mesures de protection dont ils bénéficient.
- › **Partenariat, coordination et cohérence.** Les membres devraient promouvoir le dialogue aux niveaux national, bilatéral, régional et mondial sur l'incidence de l'afflux massif de réfugiés et autres personnes déplacées de force et insister sur l'importance de l'accès de ces personnes à des moyens de subsistance et à un travail décent.
- › **Rapatriement volontaire et réintégration des rapatriés.** Les pays d'origine devraient réintégrer les réfugiés rapatriés dans leur marché du travail. L'OIT et ses Membres en mesure de le faire devraient fournir une assistance aux pays d'origine dans les zones des réfugiés

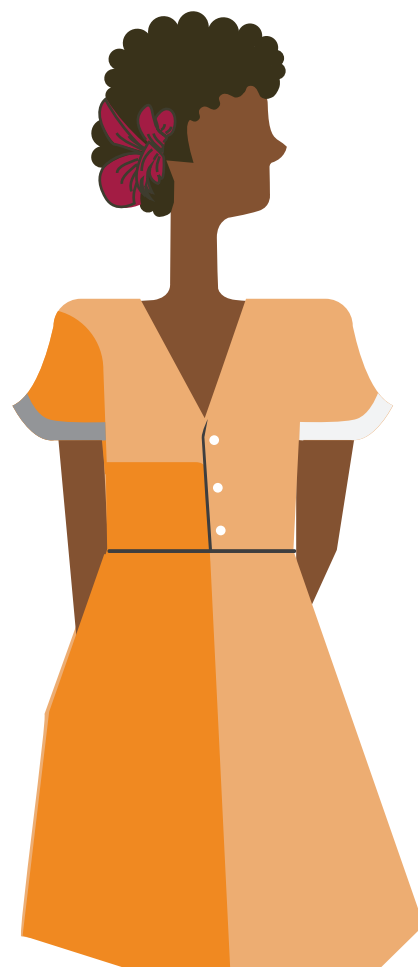
rapatriés à la création d'emplois et de travail décent pour tous, ainsi que des moyens de subsistance et d'autosuffisance.

- › **Voies supplémentaires pour la mobilité de la main-d'œuvre.** Les membres devraient promouvoir la mobilité de la main-d'œuvre comme une des voies d'admission et de partage des responsabilités avec les pays accueillant un grand nombre de réfugiés et autres personnes déplacées de force, et inclure de telles voies d'admission dans leurs politiques nationales.

Principes Généraux et Directives Opérationnelles 2016 de l'OIT pour un Recrutement Équitable -

L'objectif de ces principes généraux et directives opérationnelles non contraignants de l'OIT pour un recrutement équitable est d'orienter les travaux actuels et futurs de l'OIT et d'autres organisations, des organes législatifs nationaux et les partenaires sociaux sur la promotion et la garantie d'un recrutement équitable. Ces principes généraux sont les suivants :

- › Le recrutement devrait être effectué d'une manière qui respecte, protège et met en œuvre les droits de l'homme reconnus sur le plan international, y compris ceux exprimés dans les normes internationales du travail, et en particulier le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, ainsi que les droits liés à la prévention et à l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
- › Le recrutement devrait être utilisé pour répondre aux besoins avérés du marché du travail, et non pour déplacer ou réduire les effectifs existants, tirer vers le bas les normes du travail, les salaires ou les conditions de travail ou porter atteinte de toute autre manière au travail décent.
- › La législation et les politiques en matière d'emploi et de recrutement devraient s'appliquer à tous les travailleurs, recruteurs de main-d'œuvre et employeurs.
- › Le processus de recrutement devrait tenir compte des politiques et pratiques destinées à promouvoir l'efficacité, la transparence et la protection des travailleurs, telles que la reconnaissance mutuelle des compétences et des qualifications entre les Etats.
- › La réglementation en matière d'emploi et de recrutement devrait être claire et transparente et être effectivement mise en œuvre. Le rôle de l'inspection du travail et l'utilisation de systèmes normalisés d'enregistrement, d'accréditation ou de certification devraient être promus. Les autorités compétentes devraient prendre des mesures spécifiques contre les méthodes de recrutement abusives et frauduleuses, notamment celles qui risquent de mener à des situations de travail forcé ou de traite d'êtres humains.



La migration de main-d'œuvre est une réalité actuelle et historique en Afrique qui a, de manière importante, des impacts directs sur les économies et les sociétés des États africains.

- Cadre de politique migratoire pour l'Afrique révisé et Plan d'action (2018 – 2030)

- › Le recrutement transfrontalier devrait respecter les lois, règlements, contrats de travail et conventions collectives applicables dans les pays d'origine, de transit et de destination, ainsi que les droits de l'homme reconnus sur le plan international, notamment les principes et droits fondamentaux au travail et les normes internationales du travail pertinentes. Ces lois et normes devraient être effectivement mises en œuvre.
- › Aucune commission de recrutement ni aucuns frais connexes ne devraient être facturés aux travailleurs ou aux demandeurs d'emploi, ou mis à leur charge de toute autre manière.
- › Les conditions d'emploi d'un travailleur devraient être précisées d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, et faire de préférence l'objet d'un contrat écrit, conformément aux lois et règlements nationaux, au contrat de travail et aux conventions collectives applicables. Le contrat devrait être clair et transparent et informer le travailleur de son lieu de travail et des exigences du poste pour lequel il est recruté et décrire les tâches qu'il est censé accomplir. Dans le cas des travailleurs migrants, le contrat devrait être rédigé dans une langue que le travailleur comprend, lui être remis suffisamment longtemps avant le départ du pays d'origine, faire l'objet de mesures destinées à prévenir la substitution de contrat et avoir force exécutoire.
- › Le travailleur devrait être en mesure d'accepter les conditions de recrutement et d'emploi de son plein gré et sans qu'il y soit amené par tromperie ou sous la contrainte.
- › Les travailleurs devraient avoir accès à des informations gratuites, détaillées et précises sur leurs droits et sur les conditions de leur recrutement et leurs conditions de travail.
- › La liberté des travailleurs de se déplacer dans le pays ou de le quitter devrait être respectée. Leurs pièces d'identité et leurs contrats ne devraient pas être confisqués, détruits ou conservés.
- › Les travailleurs devraient être libres de quitter leur emploi et, dans le cas des travailleurs migrants, de rentrer dans leur pays. Les travailleurs migrants ne devraient pas être soumis à l'obligation de demander l'autorisation de l'employeur ou du recruteur pour changer d'employeur.
- › Les travailleurs, qu'ils soient ou non présents dans le pays et quel que soit leur statut juridique dans ce pays, devraient avoir accès à une procédure de réclamation gratuite ou abordable et à d'autres mécanismes de règlement des différends en cas de violation présumée de leurs droits durant le processus de recrutement, ainsi qu'à des modes de réparation efficaces et appropriés en cas de violation avérée.

Les directives opérationnelles sont destinées à orienter les gouvernements, les entreprises et les services publics liés à l'emploi.

Agenda 2014 de l'OIT pour une Migration Équitable -

Dans son rapport à la 103ème Session de la Conférence internationale du Travail de 2014, le Directeur Général a défini les domaines d'action suivants pour les travaux futurs de l'OIT :

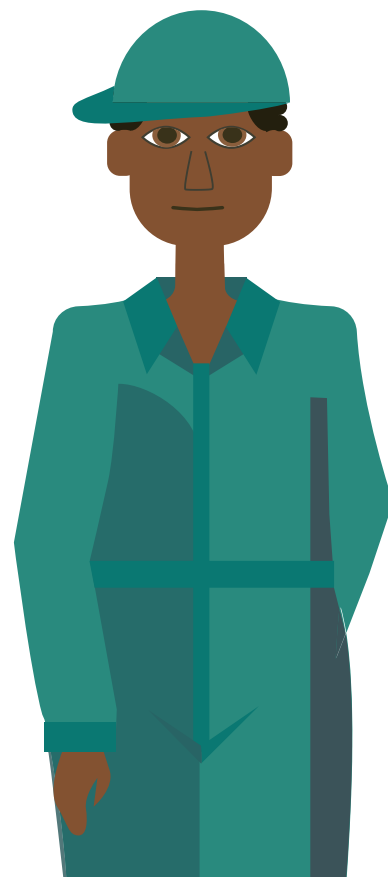
- › Promouvoir le travail décent dans les pays d'origine, avec la contribution des migrants ;
- › Formuler des schémas de migration ordonnée et équitable dans les processus d'intégration régionale ;
- › Promouvoir des accords bilatéraux pour une migration bien réglementée et équitable entre les États membres ;
- › Instituer des processus de recrutement équitables ;
- › Lutter contre les situations intolérables (telles que la violation des droits fondamentaux) ;
- › Exécuter l'approche fondée sur les droits ;
- › Contribuer à un agenda multilatéral renforcé fondé sur les droits en matière de migration ;
- › Aborder le tripartisme, les connaissances et le renforcement des capacités en tant que questions transversales.

Cadre Multilatéral 2006 de l'OIT pour les Migrations de Main-d'œuvre -

- › Le cadre est un ensemble complet de principes, de directives et de meilleures pratiques en matière de politique de migration de main-d'œuvre, dérivés des instruments internationaux pertinents et d'une revue mondiale des politiques et pratiques en matière de migration de main-d'œuvre des mandants de l'OIT.
- › Il aborde les thèmes importants du travail décent pour tous, de la gouvernance en matière de migration, de la protection des travailleurs migrants, de la promotion des liens entre la migration et le développement, et du renforcement de la coopération internationale.
- › Il plaide en faveur de politiques de migration sensibles aux aspects de genre qui répondent aux problèmes particuliers auxquels des travailleuses migrantes font face.

Résolution et Conclusions de la Conférence internationale du Travail de 2004 concernant un Accord Équitable pour les Travailleurs Migrants dans une Économie Mondialisée et le Plan d'Action de suivi -

Un accord équitable pour tous les travailleurs migrants nécessite une approche fondée sur les droits, conforme aux normes internationales du travail et aux principes de l'OIT actuels, qui reconnaît les besoins du marché du travail et le droit souverain de toutes les nations de déterminer



leurs propres politiques de migration, y compris l'entrée sur leur territoire et les conditions dans lesquelles les migrants peuvent rester.

La CIT a reconnu en 2004 que la migration de la main-d'œuvre comportait des éléments bénéfiques, tels que l'expansion économique non inflationniste, la création d'emplois, la croissance et la fertilisation croisée des compétences, les échanges de technologies, le rajeunissement des populations et la stimulation du développement grâce aux flux de transferts de fonds. Toutefois, les travailleurs migrants continuent de faire face à des difficultés et à des abus excessifs, et le nombre de migrants en situation irrégulière est en augmentation. Le Plan d'Action suivant comprenait :

- › L'élaboration d'un cadre multilatéral non contraignant relatif à une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits ;
- › L'application plus large des normes internationales du travail et des autres instruments pertinents ;
- › La mise en œuvre de l'Agenda global pour l'Emploi de l'OIT au niveau national ;
- › Le renforcement des capacités, sensibilisation et assistance technique ;
- › Le renforcement du dialogue social ;
- › L'amélioration des informations et des connaissances relatives à l'évolution mondiale des migrations de main-d'œuvre, au sort des travailleurs migrants et aux mesures propres à protéger efficacement leurs droits ;
- › Les mécanismes destinés à assurer le suivi par le Conseil d'Administration du Plan d'Action et la participation de l'OIT aux initiatives internationales pertinentes dans le domaine des migrations.

La stratégie de l'OIT sur la migration et la mobilité de la main-d'œuvre dans la région africaine est guidée par ses Normes Internationales du Travail (ILS) et son Agenda sur le Travail Décent, et elle est mise en œuvre en étroite collaboration avec les acteurs du monde du travail (Ministères du Travail et organisations de travailleurs et d'employeurs provenant des 54 pays africains).

3.1. LA RÉPONSE DE L'OIT AU NIVEAU CONTINENTAL EN AFRIQUE

Le travail de l'OIT dans la région est orienté par les cadres suivants :

Agenda 2063 de la CUA -

En janvier 2015, la Conférence des Chefs d'État et de Gouvernement de l'Union Africaine a adopté l'Agenda 2063 : L'Afrique que Nous Voulons est un cadre stratégique pour la croissance inclusive et le développement durable de l'Afrique, et pour optimiser l'utilisation des ressources du continent au profit de tous les Africains, dans le cadre du Premier Plan de Mise en Œuvre Décennal (2014-2023) de l'Agenda 2063, dans lequel des projets phares, des domaines prioritaires et des mesures politiques d'appui à la mise en œuvre du cadre de développement continental ont été décrits.

L'Agenda 2063 de l'Afrique est intégré dans l'Agenda global 2030 pour le Développement Durable et partage les priorités communes pour la transformation de l'Afrique. Les migrations internationales, et en particulier les migrations de main-d'œuvre, figurent dans l'Agenda 2063 de l'Afrique dans les Aspirations 1 et 2 et dans plusieurs stratégies des Communautés Économiques Continentales et Régionales (CER), à savoir :

Aspiration 1. Une Afrique prospère fondée sur une croissance inclusive et un développement durable.

Objectif 1 : un niveau de vie et une qualité de vie élevés et le bien-être pour toutes les populations africaines.

Stratégies nationales indicatives.

- › 5. Mettre en œuvre les cadres de l'UA sur la Gouvernance des Migrations de Main-d'œuvre pour le Développement et l'Intégration, et le Partenariat Public-Privé pour la Création d'Emplois et le Développement Inclusif ;
- › 6. Élaborer / mettre en œuvre des politiques qui renforceront la libre circulation des personnes et des travailleurs ;
- › 7. Initier des politiques qui conduiraient à des flux de migration de main-d'œuvre meilleurs et plus responsables.

Aspiration 2. Un continent intégré, politiquement uni, basé sur les idéaux du Panafricanisme et de la vision de la Renaissance Africaine.

Objectif 8 : Une Afrique Unie (Fédérale ou Confédérée)

Stratégies nationales indicatives.

- › 1. Intégrer dans les lois nationales tous les protocoles conduisant à la libre circulation des personnes dans chaque CER ;
- › 2. Intégrer toutes les conventions de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre au sein de chaque État membre selon le cas ;

3

RÉPONSE AU NIVEAU CONTINENTAL



La mise en place aux niveaux national et régional de politiques, de législations et de structures régulières, transparentes, complètes et sexospécifiques en matière de migrations de main-d'œuvre peut présenter des avantages considérables pour les États d'origine et de destination.

- Cadre de politique migratoire pour l'Afrique révisé et Plan d'action (2018 – 2030)

- › 3. Faire la revue de tous les accords bilatéraux sur l'emploi conclus avec d'autres États membres et non-membres ;
- › 13. Développer la capacité de gérer les flux migratoires transfrontaliers en veillant aux préoccupations des Femmes, des Jeunes et des groupes vulnérables.

Stratégies continentales / CER

- › 1. Élaborer ou mettre en œuvre des stratégies ou programmes de plaidoyer en vue d'accélérer l'adoption et la ratification de tous les traités et protocoles et plan d'intégration minimum par les États membres ;
- › 4. Développer ou mettre en œuvre des cadres régionaux qui améliorent l'accès aux points d'entrée des femmes impliquées dans le commerce transfrontalier.

Déclaration de Ouagadougou + 10 et Plan d'Action de la CUA sur l'Emploi, l'Éradication de la Pauvreté et le Développement Inclusif en Afrique. Lien vers AU 5YPP : KPA 5 : Migration de Main-d'œuvre et Intégration Économique Régionale -

La Déclaration de Ouagadougou + 10 et le Plan d'Action sur l'Emploi, l'Éradication de la Pauvreté et le Développement Inclusif de la CUA, adoptés par la Conférence des chefs d'État de l'Union africaine en janvier 2015 à Addis-Abeba, font de la migration de main-d'œuvre et de l'intégration économique régionale un domaine politique prioritaire, et de la protection sociale un autre de ses six domaines politiques prioritaires.

Afin de faciliter sa mise en œuvre, un Programme Quinquennal Prioritaire sur l'Emploi, l'Éradication de la Pauvreté et le Développement Inclusif (2018-2022) accompagne la Déclaration de Ouaga + 10 avec les résultats attendus suivants sur la migration de main-d'œuvre :

- › Résultat 1 : Ratification, intégration et mise en œuvre accrues des principales normes internationales du travail sur la migration de main-d'œuvre.
- › Résultat 2 : Utilisation améliorée des bases de données sur les compétences, les activités économiques, l'éducation, les conditions de travail et la protection sociale des travailleurs migrants.
- › Résultat 3 : Mise en adéquation opérationnelle des compétences et de l'emploi à l'échelle interrégionale et intra régionale.
- › Résultat 4 : Extension de la protection sociale aux travailleurs migrants et à leurs familles grâce à des régimes d'accès et de transfert compatibles aux normes Internationales et aux bonnes pratiques.
- › Résultat 5 : Gouvernance de la migration de main-d'œuvre, responsabilités politiques et administratives assumées de manière effective par des Institutions du Marché du Travail compétentes dans les CER et les États membres

- › Résultat 6 : Consultation politique tripartite et coordination sur les migrations de main-d'œuvre opérationnelles aux niveaux continental et régional.

Cadre de Politique de Migration Révisé pour l'Afrique et Plan d'Action (2018-2030) : Stratégies de Migration de Main-d'œuvre recommandées

Le Cadre de Politique de Migration révisé de l'UA (MPFA 2018-2030) et son Plan d'Action ont été adoptés en 2018. Le MPFA reflète la dynamique migratoire actuelle en Afrique et propose un cadre stratégique révisé pour orienter les États Membres de l'UA et des CER dans la gestion de la migration. Il fournit aux États Membres de l'UA et aux CER des orientations politiques complètes et intégrées à prendre en compte dans leurs efforts pour promouvoir la migration et le développement, et pour relever les défis de la migration sur le continent. La migration de main-d'œuvre est l'un des neuf domaines thématiques du MPFA. Les autres sont : la Gestion des Frontières ; la Migration Irrégulière ; le Déplacement Forcé ; les Droits Humains des Migrants ; la Migration Interne ; la Gestion des Données sur la Migration ; Migration et Développement ; et la coopération et le partenariat inter-États.

Politiques, Structures et Législation Nationales en matière de Migration de Main-d'œuvre

- Intégrer toutes les Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la Migration de Main-d'œuvre, dans chaque État Membre, le cas échéant, et adapter les lois et règlements nationaux aux normes internationales du travail.
- Créer des systèmes de recrutement et d'admission du travail transparents (ouverts) et responsables, s'appuyant sur des catégories législatives claires et des politiques d'immigration harmonisées avec les législations du travail.
- Fournir l'accès à des informations précises sur la migration de main-d'œuvre avant le départ et après l'arrivée, y compris les conditions d'emploi, les recours et accès aux conseils juridiques en cas de violation.
- Harmoniser les lois, les politiques et les règlements nationaux, les accords bilatéraux et multilatéraux et les codes de conduite volontaires avec les principes généraux et les directives opérationnelles pour le recrutement équitable de l'OIT.
- Veiller à ce que les lois nationales, y compris les codes constitutionnels, administratifs, et civils et le droit du travail, fournissent aux travailleuses migrantes, en particulier aux employées de maison, les mêmes droits et protection que ceux qui sont étendus à tous les travailleurs.
- Surveiller et faire respecter les règles de recrutement, y compris les contrats de travail normalisés, gratuits, équitables, pleinement agréés, transparents et exécutoires.



- vii. Promouvoir la consolidation et la professionnalisation dans l'industrie du recrutement, dans le labyrinthe des agents qui sont souvent impliqués, dans le but de transformer les recruteurs (publics et privés) en « guichets uniques » pour les employeurs et les migrants, offrant des services complets, y compris la formation et la certification des compétences, le placement et les modalités de voyage.
- viii. Renforcer ou prévoir une surveillance adéquate des conditions de travail pour tous les migrants par les autorités compétentes du marché du travail ou les organismes dûment autorisés.
- ix. Établir des mécanismes efficaces de plainte et veiller à ce que les migrants, en particulier les femmes migrantes, aient accès à des recours rapides et abordables. Veiller à ce que les travailleurs migrants soient en mesure de porter des plaintes contre leurs employeurs ou d'autres personnes, y compris pour des raisons de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, et avoir accès à des recours, y compris pour des salaires impayés et des indemnités pour violation des droits du travail, sans crainte de représailles et d'expulsion.



- x. Renforcer la capacité nationale de gestion des migrations de main-d'œuvre en élaborant des politiques et des législations nationales en matière de migration de la main-d'œuvre conformément à la politique générale de la population et aux structures gouvernementales pour gérer les migrations de main-d'œuvre. Ce dernier devrait inclure la mise en place de points focaux au sein des ministères concernés pour traiter les problèmes de migration de main-d'œuvre et établir des mécanismes institutionnels pour renforcer la coopération entre les autorités gouvernementales, les organisations de travailleurs et les associations d'employeurs.
- xi. Promouvoir la standardisation des accords bilatéraux portant sur le travail pour assurer la protection des travailleurs migrants et faciliter les transferts de fonds.
- xii. Assurer la cohérence à l'échelle nationale entre les accords bilatéraux et régionaux relatifs à la circulation des travailleurs, les politiques nationales du marché du travail, les politiques de migration et d'autres domaines politiques pertinents, tels que la santé ou l'agriculture, conformément au droit international, aux normes et aux principes des droits humains. Les principales parties prenantes, y compris la société civile, les partenaires sociaux, les employeurs, les syndicats, les organisations de défense des droits des femmes, les établissements de formation et les migrants, doivent être consultés lors de l'élaboration de stratégies liées à la migration de main-d'œuvre.
- xiii. Intégrer les protocoles et dispositions des CER relatifs à la libre circulation des personnes.
- xiv. Promouvoir l'égalité des chances et la protection des droits des femmes migrantes en veillant à ce que les politiques et les pratiques en matière de migration du travail soient sexospécifiques et non-discriminatoires, en tenant compte de la féminisation croissante de la migration de main-d'œuvre.
- xv. Promouvoir le respect et la protection des droits des travailleurs migrants, y compris la lutte contre la discrimination et la xénophobie, notamment par l'éducation civique et les activités de sensibilisation.
- xvi. Incorporer des mécanismes qui surveillent et évaluent la prestation d'un travail décent pour tous les migrants et leur permettre d'accéder aux dispositions légales en matière de protection sociale.
- xvii. Promouvoir des campagnes de sensibilisation et de prévention du VIH / SIDA destinées aux travailleurs migrants, avec la participation des partenaires sociaux, afin de lutter contre la propagation du VIH / SIDA au sein de la population active.
- xviii. Faciliter les activités de coopération technique avec les organismes internationaux, y compris l'OIT, l'Organisation internationale pour

« ...au-delà de l'appui financier requis pour accélérer la mise en œuvre, les mandats devraient promouvoir la libre circulation des personnes en Afrique... la Déclaration de 2015 de l'UA sur les migrations en avait fait une priorité ; une étape importante pour faciliter la migration de main-d'œuvre. »

- L'Ambassadeur Maiyegun (CUA) à la 13ème réunion régionale africaine de l'OIT

les migrations (OIM), l'Organisation mondiale de la santé (OMS), le Programme conjoint des Nations Unies sur le VIH / SIDA (ONUSIDA) et d'autres entités concernées, afin d'améliorer les effets sur le développement de la migration de main-d'œuvre.

- xix. Améliorer la collecte, l'analyse et l'échange de données nationales et régionales sur la migration de main-d'œuvre pour documenter les conditions et les besoins des travailleuses et des travailleurs migrants et leurs familles.
- xx. Faciliter l'intégration de tous les migrants, femmes et hommes, sur le marché du travail, y compris dans le secteur de l'éducation et de la formation, en éliminant les obstacles sexospécifiques qui empêchent les femmes d'être recrutées, ainsi que le droit d'adhérer à des syndicats, de former une association et négocier collectivement.
- xxi. Mettre en place des mécanismes nationaux et sous régionaux de dialogue social pour aborder les problèmes du travail des migrants, y compris les défis auxquels sont confrontées les travailleuses migrantes.
- xxii. Fournir des prestations de protection sociale et de sécurité sociale, en particulier l'assurance chômage, la réparation des accidents du travail, les maladies de longue durée, les prestations de décès, l'invalidité, le congé parental, les régimes d'assurance complémentaire et la pension de vieillesse pour tous les travailleurs migrants, y compris les travailleuses migrantes, à l'étranger et / ou à leur retour.
- xxiii. Fournir des prestations de protection sociale et de sécurité sociale, en particulier l'assurance-chômage, une indemnité pour accident du travail et une pension de vieillesse pour travailleurs migrants lorsqu'ils travaillent à l'étranger et / ou à leur retour.
- xxiv. Intégrer les lois et les règles des pays d'accueil lors du recrutement de travailleurs migrants non ressortissants pour l'emploi, tandis que les contrats d'emploi doivent être supervisés et retenus par les gouvernements des États d'accueil et des États d'origine.
- xxv. L'incorporation de stratégies de « bonnes pratiques » dans la gestion de la migration reconnaît la vulnérabilité du travail des migrants face au chômage, sachant que les économies nationales connaissent une réduction des besoins en main-d'œuvre. Par conséquent, les États qui ont pris des dispositions pour recruter des migrants sont invités à s'assurer que les travailleurs migrants ayant perdu leur emploi soient adéquatement dédommagés ou qu'ils reçoivent une aide financière pour leur retour dans leurs états d'origine.
- xxvi. Assurez-vous que les migrants réguliers indigents qui peuvent perdre leur emploi ne soient pas rapatriés, à moins qu'il n'y ait un accord interétatique à cet effet, et que le droit de séjour et le permis de



travail ne leur soient pas refusés. Ces migrants devraient bénéficier du même traitement que les autres en matière de sécurité d'emploi, d'emploi alternatif, de secours et de retour.

- xxvii. Intégrer des mesures d'égalité des chances qui garantissent l'égalité d'accès pour les travailleurs migrants et les ressortissants dans les domaines de l'emploi, de la profession, des conditions de travail, de la rémunération, de la sécurité sociale, de l'éducation et de la mobilité géographique.
- xxviii. Pour faciliter la transférabilité des qualifications, encourager l'établissement d'accords de reconnaissance mutuelle et ratifier la Convention d'Addis de 2014 sur la Reconnaissance des études, des certificats, des diplômes, des licences et autres qualifications académiques dans l'enseignement supérieur dans les États africains, et établir des organes et des procédures conformément à l'Accord.
- xxix. Mise en œuvre de la Stratégie Continentale d'Harmonisation de l'Éducation Supérieure pour l'Afrique de l'UA (2016-2025) et de la Stratégie Continentale de l'Éducation pour l'Afrique (2016-2025).
- xxx. Élaborer des cadres nationaux de qualifications pour faciliter la transférabilité des qualifications et l'élaboration d'un cadre de qualifications pour le continent.
- xxxi. Mettre en œuvre des politiques et des processus qui facilitent la mobilité académique des étudiants.
- xxxii. Élaborer et appliquer des normes d'assurance qualité de l'EFTP afin de faciliter la mobilité des compétences au sein des CER et à l'échelle continentale.
- xxxiii. Intégrer le plan de mise en œuvre d'Ouagadougou + 10 et le système d'information sur le marché du travail.
- xxxiv. Intégrer la Politique de Protection Sociale de l'UA et le Cadre de l'Économie Informelle.

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

- i. Fournir des visas à l'arrivée pour tous les citoyens africains.
- ii. Améliorer la coopération et la coordination entre les États dans les sous-régions et les régions en vue de faciliter la libre circulation à l'échelle bilatérale, sous régionale et régionale.
- iii. Maintenir des contacts et une communication ouverte et continue entre les États d'origine et de destination afin d'assurer des conditions de travail équitables pour les ressortissants travaillant à l'étranger.

Le JLMP répond aux besoins et aux préoccupations des travailleurs migrants, de leurs familles et de leurs organisations. Le projet entend fournir aux CER des connaissances, des services de conseil, une assistance technique ainsi que des actions de formation et de sensibilisation, et mobiliser les gouvernements, les acteurs économiques, les organisations de la société civile, le secteur privé et l'opinion publique en vue de faire avancer l'intégration régionale et le développement.

- iv. Élaborer des cadres techniques de mise en œuvre et des processus administratifs pour les accords de mobilité de la main-d'œuvre en engageant tous les acteurs concernés, tels que les autorités du commerce et de l'immigration, le secteur privé et les conseils professionnels, et inclure des mécanismes de coordination et des instruments entre les agences et les acteurs concernés.
- v. Harmoniser et renforcer la mise en œuvre des dispositions portant en matière de libre circulation liée à la résidence et à l'établissement, afin d'aider à la mobilité de la main-d'œuvre.
- vi. Réviser les politiques nationales de l'emploi et les codes du travail dans le but de les aligner sur les dispositions de libre circulation de l'UA et des CER.
- vii. Suivre et évaluer la mise en œuvre des protocoles et des dispositions sur la libre circulation des personnes et identifier les activités et les politiques susceptibles d'améliorer leur mise en œuvre.
- viii. Entreprendre des recherches qui mettent en évidence les gains économiques que générera une mobilité accrue, y compris l'analyse du marché du travail pour identifier les déséquilibres sur les marchés du travail et les opportunités d'adéquation des compétences, et utiliser les résultats pour promouvoir la mise en œuvre de régimes de libre circulation.
- ix. Prendre des prévisions de compétences pour déterminer les compétences nécessaires à court, moyen et long terme pour le développement économique des régions et aider les États Membres à adapter leurs systèmes éducatifs et leurs formations à des qualifications qui seront nécessaires dans toute la région.
- x. Améliorer le Comité consultatif sur la migration de main-d'œuvre de l'UA pour soutenir l'intégration et le développement économique régional.

Questions transversales, y compris les travaux sur la migration de main-d'œuvre :

- 1. Migration et développement ;
- 2. Données et recherche sur la migration ;
- 3. Droits humains des migrants ;
- 4. Migration, pauvreté et conflits ;
- 5. Migration et santé ;
- 6. Migration et environnement ;
- 7. Migration et genre ;

8. Migration, enfants, adolescents et jeunes ;
9. Migration et personnes âgées ;
10. Coopération interétatique et interrégionale.

Protocole au Traité instituant la Communauté Économique Africaine relatif à la libre circulation des personnes, le droit de résidence et le droit d'établissement (Protocole de libre circulation de l'UA) adopté en 2018 -

Le Protocole de l'UA sur la libre circulation contient les onze dispositions suivantes relatives à la migration et à la mobilité de la main-d'œuvre.

Article 5. Mise en œuvre progressive

1. La libre circulation des personnes, du droit de résidence et du droit d'établissement est mise en œuvre progressivement, en passant par les phases suivantes :
 - » Première phase, durant laquelle les États parties appliquent le droit d'entrée et abolissent le droit de visa ;
 - » Deuxième phase, durant laquelle les États parties appliquent le droit de résidence ;
 - » Troisième phase, durant laquelle les États parties appliquent le droit d'établissement.

Article 14. Libre circulation des travailleurs

1. Les ressortissants d'un État membre ont le droit de chercher et d'accepter un emploi dans tout autre État membre sans aucune discrimination, conformément aux lois et politiques de l'État membre d'accueil.
2. Le ressortissant d'un État membre qui accepte et occupe un emploi dans un autre État membre peut être accompagné d'un conjoint et de personnes à charge.

Article 15. Permis et laissez-passer

1. L'État partie d'accueil délivre des permis de résidence, des permis de travail ou autres permis appropriés ou des laissez-passer aux ressortissants des autres États membres qui en font la demande et auxquels l'État membre d'accueil accorde la résidence ou le travail.
2. Les permis et les laissez-passer sont délivrés conformément aux procédures d'immigration applicables aux personnes qui cherchent à s'installer et auxquels l'État membre accorde la résidence ou le travail.
3. Les procédures visées au paragraphe 2 doivent prévoir le droit d'un ressortissant d'un autre État membre d'exercer des voies de recours contre une décision le privant d'un permis ou d'un laissez-passer.



Article 18. Reconnaissance mutuelle des diplômes

1. Les États parties, individuellement ou dans le cadre d'accords bilatéraux, multilatéraux ou régionaux, reconnaissent mutuellement les diplômes et qualifications professionnelles et techniques de leurs ressortissants pour faciliter la circulation des personnes entre les États membres.
2. Les États parties établissent un cadre continental de qualifications dans le but d'encourager et promouvoir la libre circulation des personnes.

Article 19. Transférabilité des prestations de sécurité sociale

- › Les États parties, par voie d'accords bilatéraux, régionaux ou continentaux, facilitent le transfert des prestations de sécurité sociale aux ressortissants d'un autre État membre résidant ou établi dans cet État membre.

Article 23. Transferts de fonds

- › Les États parties, par voie d'accords bilatéraux, régionaux, continentaux ou internationaux, facilitent le transfert des avoirs des ressortissants d'autres États membres travaillant, résidant ou établis sur leur territoire.

Article 24. Procédure régissant la circulation de groupes spécifiques

1. Outre les mesures prévues par les instruments internationaux, régionaux et continentaux, un État partie peut établir des procédures spécifiques pour le déplacement de groupes spécifiques vulnérables, y compris les réfugiés, les victimes de la traite des êtres humains et du trafic de migrants, les demandeurs d'asile et les éleveurs nomades.
2. Les procédures établies par un État membre en vertu du présent article doivent être compatibles avec les obligations de cet État membre au titre des instruments internationaux, régionaux et continentaux relatifs à chaque groupe de personnes visé au paragraphe 1.

Article 25. Coopération entre les États membres

1. Les États parties coordonnent leurs systèmes de gestion des frontières afin de faciliter les mouvements ordonnés et la libre circulation des personnes, conformément à la Convention sur la coopération transfrontalière de l'Union africaine.
2. Les États parties enregistrent et conignent, et rendent disponible sur demande, toutes les formes de données agrégées sur les migrations au niveau des ports ou des points d'entrée ou de sortie de leur territoire.

3. Les États Parties, par voie d'accords bilatéraux ou régionaux, coopèrent entre eux en échangeant les informations relatives à la libre circulation des personnes et la mise en œuvre du présent Protocole.

Article 26. Coordination et harmonisation

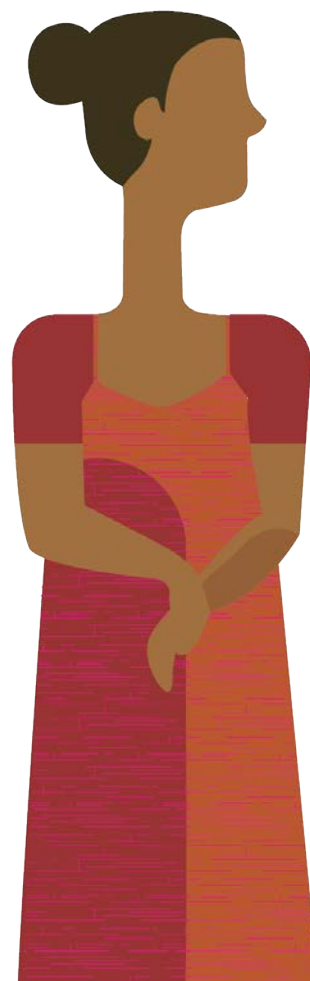
1. Conformément à l'article 883 du Traité d'Abuja, et guidés, le cas échéant, par la Feuille de route de mise en œuvre jointe au présent Protocole, les États parties harmonisent et coordonnent les lois, politiques, systèmes et activités des Communautés Économiques Régionales dont ils sont membres, et qui concernent la libre circulation des personnes, avec les lois, politiques, systèmes et activités de l'Union africaine.
2. Les États parties harmonisent leurs politiques, lois et systèmes nationaux avec le présent Protocole, et le cas échéant sous la direction de la Feuille de route pour la mise en œuvre jointe en annexe au présent Protocole.

Programme conjoint sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre de UA/OIT/OIM/CEA pour le développement et l'intégration en Afrique -

Le programme conjoint pour les migrations de main-d'œuvre (JLMP) constitue une réponse importante à la mise en œuvre par l'Afrique du Pacte mondial pour une migration sûre, ordonnée et régulière, car il s'agit d'un programme d'envergure régionale qui regroupe plusieurs domaines de travail faisant partie des domaines de travail prioritaires du PMM, notamment celui visant à aider à favoriser la migration régulière (et à réduire la migration irrégulière) de manière équitable et efficace, dans le respect des droits humains et du droit du travail.

En effet, le JLMP représente un vaste cadre stratégique de mise en œuvre dans lequel les CUA / OIT / OIM / CAE peuvent ancrer l'essentiel de leur travail dans la région, notamment dans l'appui aux Communautés Économiques Régionales Africaines. Le JLMP fournit un cadre stratégique guidant les travaux des États Membres Africains, des partenaires sociaux et des CER sur les migrations de main-d'œuvre dans le continent africain.

Les buts et objectifs du JLMP découlent de l'aspiration de longue date à la mise en place effective d'un régime de mobilité de la main-d'œuvre pour l'intégration et le développement en Afrique, et de la gouvernance nécessaire son fonctionnement. Le JLMP est aussi en adéquation avec les grands thèmes du Cadre stratégique pour une politique de migration de l'UA. Il intègre en outre les priorités d'action du Pacte pour l'emploi des jeunes et des femmes de l'UA, de la déclaration et Plan d'action



sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement Inclusif en Afrique 2015 ainsi que de la Déclaration sur la migration, adoptée lors de la 25ème session ordinaire de la Conférence des chefs d'État et de gouvernement de l'UA (Juin 2015). Le JLMP constitue une réponse stratégique au partenariat Afrique UE sur la migration, la mobilité et l'emploi, et tient compte des besoins et des préoccupations des travailleurs migrants, de leurs familles et de leurs organisations.

Il vise à faciliter la libre circulation intracontinentale des travailleurs en tant que moyen essentiel de faire progresser l'intégration régionale et le développement en Afrique [1] et inclut comme principaux domaines d'activité et d'action les produits suivants :

- › Ratification et mise en œuvre accrues des normes internationales du travail ;
- › Mise en œuvre de régimes de libre circulation dans les CER et adoption d'une politique nationale ;
- › Engagement accru des institutions du travail dans la gouvernance de la migration de main-d'œuvre ;
- › Dialogue Politique Tripartite et coordination au niveau national, des CER et au niveau Continental ;
- › Travail décent pour les travailleurs migrants par l'application effective des normes du travail ;
- › Extension de la couverture de sécurité sociale aux migrants ;
- › Résolution des pénuries de main-d'œuvre et reconnaissance accrue des qualifications ;
- › Obtention des données pertinentes et comparables sur la migration de main d'œuvre et le marché du travail.

La plupart des pays d'Afrique subsaharienne sont confrontés à des pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans des secteurs spécifiques, tout en luttant contre le chômage et l'explosion démographique des jeunes. Le regroupement régional des compétences rendu possible grâce à la mobilité peut aider à résoudre ce problème et à affecter la main-d'œuvre là où elle est la plus productive et la plus utile.

- Cadre de politique migratoire pour l'Afrique révisé et Plan d'action (2018 – 2030) -



JUSTICE SOCIALE
TRAVAIL DÉCENT

Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique

<https://www.ilo.org/africa/areas-of-work/labour-migration/lang--fr/index.htm>

Twitter: @ILOAfrica