

UNION AFRICAINE

الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

Addis Ababa, ETHIOPIA P. O. Box 3243 Téléphone : 011-551 7700 Fax : 011-551 7844
Site Internet : www.au.int

**QUATRIEME (4^{ème}) SESSION ORDINAIRE DU COMITE
TECHNIQUE SPECIALISE SUR LE DEVELOPPEMENT
SOCIAL, LE TRAVAIL ET L'EMPLOI (STC-SDLE-4)
4-8 AVRIL 2022
ADDIS-ABEBA, ÉTHIOPIE**

Thème : « Améliorer le bien-être et le niveau de vie en Afrique »

**LIGNES DIRECTRICES DE L'UA SUR
L'ÉLABORATION D'ACCORDS BILATÉRAUX DE
TRAVAIL (ABT)**

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	2
1. Accords bilatéraux sur le travail (ABT)	4
2. Principes directeurs pour l'élaboration et la mise en œuvre des ABT.....	5
3. Un modèle type d'accord bilatéral de travail applicable également à toutes les accords bilatéraux relatifs aux migrations de main d'œuvre africaines	6
4. Contenu de base pour les ABT fondés sur les droits et sensibles au genre.....	7
5. Directives opérationnelles pour les différentes étapes du processus ABT	16
5.1. Processus de préparation et de rédaction.....	16
5.2. Processus de négociation.....	19
5.3. Mise en œuvre et suivi.....	20
5.4. Suivi et évaluation.....	23
6. Mesures de soutien aux ABT et facteurs favorables.....	25
ANNEXE : Fondements normatifs des accords bilatéraux de travail.....	27

INTRODUCTION

La migration est aujourd'hui un défi mondial majeur pour la croissance économique, le développement durable, la cohésion sociale et la gouvernance. Les impératifs de développement, l'intégration régionale et les besoins de mobilité de la main-d'œuvre et des compétences ont fait de la migration un défi urgent à travers l'Afrique. Le Cadre de politique migratoire pour l'Afrique et le Plan d'action de l'UA ont souligné que « a migration (est) un sujet majeur au 21^{ème} siècle et pose donc certains défis sociaux, économiques et politiques aux décideurs politiques... pour l'amélioration des sociétés africaines ».

L'importance d'une migration bien gouvernée, y compris la circulation libre et facilitée des personnes sur le continent africain, figure dans l'Agenda 2063 « L'Afrique que nous voulons » et constitue le *projet phare 5* dans l'exécution de l'Agenda. L'Union africaine, lors de sa 24^{ème} Assemblée en 2015, a réaffirmé sa détermination « à renforcer notre coopération régionale pour une migration de travail sans heurts sur le continent, notamment par la mise en œuvre effective de nos traités, chartes, protocoles et autres instruments politiques pertinents en vue de la libre circulation des personnes et des travailleurs... » (Assemblée/UA/Decl.6 (XXIV). La *Déclaration et le Plan d'action de Ouagadougou + 10* de l'UA 2015 sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif en Afrique fixe comme l'un de ses six résultats prioritaires : « la gouvernance de la migration de main-d'œuvre, les responsabilités politiques et administratives effectivement assumées par des institutions du marché du travail compétentes dans les communautés économiques régionales-CER et les États membres ».

Une préoccupation majeure qui requiert l'attention de l'Union africaine et une approche commune à tous les membres de l'UA est la promotion d'accords bilatéraux relatifs aux migrations de main-d'œuvre fondés sur les droits qui garantissent la protection et le travail décent pour tous les Africains. L'UA a souhaité développer des lignes directrices qui aideront les États membres et les CER à conclure des accords bilatéraux relatifs aux migrations de main-d'œuvre appropriés.

Objectifs des lignes directrices de l'UA

1. Fournir un modèle et des lignes directrices pour les décideurs et les praticiens afin de développer des ABT et des protocoles d'ententes (MOU) basés sur les instruments internationaux (y compris africains) sur les droits de l'homme et du travail, les cadres mondiaux (ODD et Pacte mondiale pour les migrations), les protocoles/instruments juridiques africains existants sur la libre circulation, et les cadres de politique migratoire, ainsi que les outils et bonnes pratiques pertinents.
2. Examiner les lacunes des accords bilatéraux existants en matière de protection des migrants et de gouvernance des migrations de main-d'œuvre et proposer des mesures pour améliorer la promotion et la protection des droits des travailleurs migrants.
3. Proposer un modèle africain et des lignes directrices qui complètent, le cas échéant, et favorisent la mise en œuvre du protocole de l'UA sur la libre circulation et des systèmes de libre circulation et de mobilité de la main-d'œuvre des CER respectives et qui sont alignés sur les objectifs/considérations de l'intégration régionale.

Sources des directives

- Droits de l'homme universels et normes internationales du travail
- Chartes, protocoles et autres instruments relatifs aux droits de l'homme et aux migrations, y compris les instruments de libre circulation, adoptés par l'Union africaine (UA) et les CER.
- Cadres de politiques internationaux, africains et des CER sur la migration, la protection sociale et le développement. Le modèle d'accord bilatéral de travail de l'OIT de 1949
- Le projet de modèle d'accord bilatéral de travail de l'UA. Lignes directrices pour une approche commune de l'IGAD sur les ABT
- Perspectives des gouvernements et des partenaires sociaux dans les pays membres de l'UA.
- Points de vue des travailleurs/ représentants des migrants et de la société civile.
- Aperçu de l'examen de la mise en œuvre effective des accords bilatéraux de travail.
- Projet d'orientation mondiale du Réseau des Nations Unies pour les migrations sur les accords bilatéraux relatifs aux migrations de main-d'œuvre

1. ACCORDS BILATERAUX DE TRAVAIL (ABT)

« Ancrés dans les principes des droits de l'homme et du travail, les accords bilatéraux relatifs aux migrations de main-d'œuvre sont des outils flexibles pour régir les flux migratoires, et améliorer la protection des droits du travail et des droits de l'homme, pour répondre aux besoins de recrutement et aux pénuries de main-d'œuvre dans divers contextes socio-économiques et conditions du marché du travail ».¹

Les présentes *Lignes directrices* traitent des accords bilatéraux de travail (ABT) qui sont généralement des accords conventionnels contraignants entre deux États : ce terme est généralement utilisé par les États membres de l'Union africaine. Le terme générique d'Arrangements bilatéraux relatifs aux migrations de main-d'œuvre bilatéraux est également mentionné pour faire référence à une série de types d'accords, d'ententes et d'arrangements sur, ou qui comprennent des dispositions sur, le recrutement, le placement et l'emploi de travailleurs migrants entre deux pays autres que les ABT contraignants, tels que les protocoles d'entente (MOU) entre États ainsi qu'une série d'autres types d'arrangements entre gouvernements et également entre acteurs non étatiques.

Les accords bilatéraux étaient utilisés à l'époque coloniale pour déplacer la main-d'œuvre d'une juridiction à l'autre en Afrique. Largement remplacés après l'indépendance par des régimes de mobilité entre plusieurs puissances européennes et d'anciennes colonies, les accords bilatéraux de migrations Afrique-Europe ont connu une résurgence ces dernières années, les autres *voies* devenant plus restrictives. Aujourd'hui, il existe un certain nombre d'accords-cadres généraux entre les pays d'Afrique et d'Europe et un nombre considérable d'accords bilatéraux de travail avec les pays du Moyen-Orient. Avec les pays européens, on assiste à une évolution vers de vastes cadres de coopération abordant un large éventail de questions migratoires, notamment la migration irrégulière, les voies légales, la réadmission et le développement.

Cependant, les migrants d'un nombre considérable de pays africains sont employés au Moyen-Orient et dans d'autres pays où aucun accord multilatéral ou bilatéral n'est en place pour assurer une protection efficace des droits des travailleurs migrants et des conditions de travail et de vie décentes.

En Afrique, les systèmes de libre circulation des CER sont opérationnels dans la CAE et la CEDEAO : ces régimes semblent avoir supplanté les accords bilatéraux de libre-échange entre les pays de ces CER. D'autres CER africaines ont établi des accords de libre circulation en attendant d'autres ratifications pour entrer en vigueur (COMESA, CEEAC) ou sont en cours d'adoption (IGAD). La SADC a établi un protocole sur la facilitation de la circulation des personnes, qui n'est pas encore en vigueur. Les accords bilatéraux de migration de la main-d'œuvre ont été quelque peu utilisés en Afrique australe ; l'Afrique du Sud a toujours des accords bilatéraux de main-d'œuvre avec quelques autres pays de la SADC pour se procurer des mineurs et des ouvriers agricoles. Les protocoles d'accord ou autres accords de *coopération* sont actuellement utilisés dans la région de la SADC en raison de leur relative flexibilité, y compris les accords bilatéraux pour la *réglementation des mouvements* transfrontaliers.

Toutefois, les accords bilatéraux de travail n'ont pas souvent permis d'améliorer la gouvernance des migrations et la protection des migrants. L'inégalité du pouvoir de négociation entre les pays de destination et d'origine, qui se traduit par des conditions relativement mauvaises pour ces derniers, et la mauvaise application des accords sont des facteurs majeurs. En outre, les accords bilatéraux de coopération ont souvent été élaborés sans tenir compte du genre ou en tenant compte du genre, ce qui renforce et perpétue les inégalités. Certains pays de destination recherchent des partenaires bilatéraux prêts à accepter des conditions inférieures en échange d'opportunités d'emploi.

Il existe une vaste documentation sur les conditions abusives et d'exploitation auxquelles sont confrontés les travailleurs migrants africains, notamment dans les pays du Moyen-Orient et d'Europe. Les principaux sujets de préoccupation sont l'absence de protection du travail et du *travail décent* pour les travailleurs migrants dans les pays d'emploi, ainsi que les niveaux élevés d'exploitation et d'abus dans des secteurs tels que l'agriculture, la construction, le nettoyage et l'entretien, et le travail domestique, ainsi que l'absence de mécanismes de plainte et de recours en cas d'abus. Les travailleuses migrantes employées comme domestiques dans des

¹ Union africaine (2020). L'avenir de la mobilité humaine : Des partenariats innovants pour le développement durable. Domaine thématique 4 : combler les lacunes dans la protection des migrants, document technique de l'Union africaine, consultations régionales du FMMD (en ligne), FMMD et Union africaine, 23 avril 2020, p.5.

ménages privés sont particulièrement exposées. Le manque de sécurité de l'emploi, les salaires inférieurs aux normes, le non-paiement des salaires, la substitution de contrat de travail, sont parmi les défis liés au travail souvent cités. Les travailleurs migrants connaissent généralement des conditions de vie inférieures à la normale et sont confrontés non seulement à la discrimination mais aussi, dans certains cas, à la violence raciste/xénophobe. Les soins de santé et l'assistance sociale sont souvent limités ou qualifiés, tandis que l'accès à la sécurité sociale et la transférabilité de celle-ci peuvent faire défaut ou être absents.

L'expérience montre que pour être efficaces dans la protection des droits des travailleurs migrants et la garantie d'un travail décent, les accords bilatéraux de travail doivent fixer des buts et des objectifs clairs en matière de protection des travailleurs migrants concernés, conformément aux normes africaines et internationales ; ils doivent prévoir des droits et des obligations juridiquement contraignants et décrire en détail les responsabilités spécifiques de chacune des parties et les mesures qu'elles doivent prendre. Les accords bilatéraux de travail doivent être complémentaires à une série de mesures, notamment : l'adoption de lois et de règlements intégrant les normes africaines et internationales ; l'adoption de politiques nationales en matière de migration ; la réglementation des agences de recrutement privées ; l'extension du droit du travail à tous les travailleurs migrants, y compris les travailleurs domestiques ; les accords bilatéraux en matière de sécurité sociale ; les mesures unilatérales telles que le salaire minimum, l'extension des régimes nationaux d'assurance et de sécurité sociale aux travailleurs migrants et la création de fonds d'aide sociale aux migrants. Dans le même temps, les réalisations en matière de ABT seront limitées si elles ne sont pas liées à des efforts, des mesures et des instruments visant à garantir la cohérence des politiques migratoires nationales et régionales qui se renforcent mutuellement avec d'autres politiques, notamment celles relatives à l'emploi, au travail, à l'enseignement technique et à la formation professionnelle (EFTP), à la non-discrimination/égalité, au développement et à l'intégration régionale, entre autres.

Il est clair qu'il faut soutenir l'élaboration, la négociation, la mise en œuvre et le suivi efficaces, par les pays membres de l'UA, d'accords bilatéraux de travail conformes au plein respect et à la protection des droits des migrants, ainsi que le plaidoyer et la négociation avec les pays de destination des migrants pour qu'ils respectent les normes contraignantes en matière de droits et de travail décent pour tous les travailleurs migrants et qu'ils ratifient les conventions régionales et internationales pertinentes s'ils ne l'ont pas fait.

2. PRINCIPES DIRECTEURS POUR L'ÉLABORATION ET LA MISE EN ŒUVRE DES ABT

Les principes directeurs suivants devraient être appliqués lors de l'élaboration, de la négociation, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des accords bilatéraux sur le travail (ABT) et d'autres accords bilatéraux relatifs aux migrations de la main-d'œuvre et de la réalisation de leur potentiel dans le contexte africain.

➤ Fondé sur les droits

Tous les accords, politiques et programmes bilatéraux et multilatéraux devraient être fondés sur les droits dans le sens du respect des droits de l'homme et du travail des travailleurs migrants, hommes et femmes, et de leurs familles, y compris ceux en situation irrégulière, conformément aux instruments régionaux africains et autres instruments internationaux. La non-discrimination et l'égalité de traitement indépendamment de motifs tels que le sexe, la race, la couleur, l'origine ethnique, la religion, l'origine sociale, le handicap et/ou la nationalité sont des principes clés inscrits dans la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, les conventions internationales sur les droits de l'homme et les conventions fondamentales de l'OIT.

➤ Sensible au genre et soucieuse au genre

Tous les accords, politiques et programmes doivent être sensibles à la dimension de genre et soucieuse aux besoins des femmes.

➤ Couvrir toutes les étapes du processus des accords bilatéraux de travail (ABT)

Les lignes directrices doivent être complètes et couvrir chaque étape du cycle des BLA : préparation, élaboration et rédaction, négociation et adoption, mise en œuvre, application et suivi, contrôle et évaluation.

➤ Participation des partenaires sociaux et des parties prenantes

La participation des organisations d'employeurs et de travailleurs et des organisations de la société civile concernées à l'élaboration, à la négociation et à la mise en œuvre des accords bilatéraux de travail est essentielle. La gouvernance de la migration exige une coopération multipartite dans la conception et la mise en œuvre des accords bilatéraux de travail, impliquant les gouvernements centraux et locaux, les partenaires

sociaux, les entités de la société civile concernées, les travailleurs migrants, les travailleurs migrants de retour, les associations de travailleurs migrants, les agences d'emploi privées (AEP) et d'autres organismes concernés.

➤ **Une responsabilité partagée entre les pays d'origine (PO) et de destination (PD)**

Les accords bilatéraux de travail doivent refléter le principe de responsabilité partagée entre les pays d'origine et de destination, en particulier pour garantir que les responsabilités du pays de destination (PD) en matière de protection des travailleurs migrants soient formellement reconnues afin de garantir le respect par les employeurs et le gouvernement, ainsi que l'applicabilité. Les responsabilités des pays d'origine (PO) peuvent être mentionnées dans les dispositions relatives à la formation avant le départ, aux contrats de travail, à la réglementation du recrutement et à la représentation consulaire.

➤ **Fondé sur la connaissance**

Les accords bilatéraux devraient être fondés sur des preuves solides générées par des données exactes, valides, opportunes et comparables, ventilées par sexe, sur les compétences et les profils d'emploi des migrants, la demande de main-d'œuvre et de compétences, les nombre et les flux de migrants, les conditions de travail et de vie des migrants, la couverture de la protection sociale, les mécanismes de contrôle juridique et du travail ainsi que les cadres normatifs, législatifs et réglementaires. La collecte et le traitement des données doivent respecter les droits à la vie privée et les normes de protection des données.

3. UN MODELE TYPE D'ACCORD BILATERAL DE TRAVAIL APPLICABLE EGALEMENT A TOUS LES ACCORDS BILATERAUX RELATIFS AUX MIGRATIONS DE MAIN D'ŒUVRE AFRICAINS.

Un accord bilatéral africain de base sur le travail, fondé sur une « approche commune », contient 31 articles, dont plusieurs ont une applicabilité spécifique conformément aux protocoles et instruments régionaux africains sur la libre circulation et/ou la sécurité sociale. Bien que tous les articles soient importants à prendre en compte dans un accord global, tous les éléments peuvent ne pas s'appliquer dans des contextes ou des circonstances spécifiques. Ce modèle peut être adapté à d'autres accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre.

Numéro	Titre de l'article
	Titre (titre spécifique de l'accord)
	Préambule
A.1	Champ d'application de l'accord : (Couverture : catégories de travailleurs migrants, secteurs d'emploi et compétences ; périodes de temps ; etc.)
A.2	Buts/Objectifs
A.3	Définitions des termes clés utilisés
A.4	Lois et normes applicables
A.5	Autorités compétentes et répartition des responsabilités entre les deux parties
A.6	Échange d'informations entre les parties
A.6 bis	<i>Échange de données entre les parties et participation au système de données sur la migration de main-d'œuvre africaine</i>
A.7	Organisation du recrutement, de l'introduction et du placement
A.8	Information et assistance aux travailleurs migrants
A.9	Contrat de travail, y compris (le cas échéant) un contrat type de travail (CTT) joint en tant qu'annexe contraignant.
A.10	Droits d'entrée, de résidence, d'emploi/travail et d'établissement, y compris les modalités de délivrance de permis, conformément à la législation applicable, aux régimes de libre circulation et aux instruments d'intégration régionale.
A.11	Changement d'emploi et facilitation de la mobilité, y compris en cas de perte d'emploi
A.12	Égalité de traitement et non-discrimination
A.13	Garantir des conditions de travail décentes, y compris la sécurité et la santé au travail.
A.14	Protection des salaires

A.15	Des conditions de vie décentes : logement, alimentation et loisirs
A.16	Accès et portabilité de la protection sociale/sécurité sociale, y compris la couverture santé ; protection pendant les pandémies.
A.17	Emploi et traitement des travailleuses
A.18	Protection contre la violence et le harcèlement, notamment à l'égard des travailleuses migrantes
A.19	Contrôle des conditions de travail et de vie, et rôle de l'inspection du travail
A.20	Liberté d'association et droits de négociation collective et accès au soutien de la société civile
A.21	Règlement des litiges, accès à la justice et recours effectifs (travailleur/employeur)
A.22	Accès à la formation et au développement des compétences et reconnaissance des compétences
A.23	Facilitation du transfert de l'épargne et des transferts de fonds.
A.24	Admission, séjour et établissement des membres de la famille, conformément aux normes applicables
A.25	Retour, rapatriement et réinsertion
A.26	Dispositions pour les situations d'urgence et de force majeure, y compris les pandémies
A.27	Comité conjoint/Groupe technique conjoint/Groupe de travail conjoint
A.28	Procédures de diffusion, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation.
A.29	Modification et règlement des litiges relatifs à l'accord
A.30	Versions linguistiques et signature
A.31	Date d'entrée en vigueur et clause de résiliation

4. CONTENU DE BASE POUR LES ABT FONDÉS SUR LES DROITS ET SENSIBLE AU GENRE

Le contenu de base de chacun des éléments du modèle est tiré d'instruments africains et internationaux, notamment des instruments internationaux, dont les conventions et recommandations de l'OIT applicables aux accords de travail, au travail décent et aux travailleurs migrants. Les pays africains peuvent rédiger un texte approprié sur la base des conseils fournis ci-dessous. Bien que les accords bilatéraux sur le travail soient des traités établis de manière indépendante entre des États souverains, l'OIT peut fournir des conseils normatifs pour la rédaction, la révision du texte, la négociation et/ou la mise en œuvre des accords bilatéraux sur le travail, sur demande formelle de l'une ou des deux parties gouvernementales.

Titre de l'accord

Bien que le titre de l'accord puisse être général, il est préférable qu'il soit spécifique et qu'il indique clairement : le type d'accord (accord bilatéral ou protocole d'entente, ou autre) ; son objectif (par exemple, la coopération dans le domaine des ressources humaines ou des questions de travail) ; la couverture (type de secteurs ou de travailleurs - tous, ou des catégories spécifiques telles que les services/travailleurs domestiques, les travailleurs dans la construction, etc.) Tout régime migratoire particulier couvert doit être précisé.

Préambule de l'accord

Le préambule explique généralement l'esprit de coopération qui sous-tend l'accord et sert d'introduction. Il doit expliquer brièvement le contexte et les motivations/raisons de l'accord. Le préambule doit également comporter une référence aux objectifs et buts fondamentaux sans entrer dans les détails. Les références aux instruments pertinents de l'UA/CER ainsi qu'aux instruments universels des droits de l'homme, aux conventions fondamentales de l'OIT, aux instruments internationaux relatifs aux travailleurs migrants et au principe d'égalité des sexes sont essentielles ici. Des clauses pourraient être incluses sur la coopération et la collaboration entre les parties pour prévenir et interdire l'exploitation et les abus sur le lieu de travail, ainsi que sur la consultation des organisations de travailleurs/syndicats et des organisations d'employeurs représentatives, tant dans le PO que dans le PD.

ABT intra-africains entre les Etats membres de l'Union africaine

La mention, dans le préambule, de la conformité aux protocoles et conventions africains pertinents est essentielle pour les accords entre États membres de l'Union africaine. Une mention spécifique doit être faite de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et du Protocole de l'UA sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et le droit d'établissement. Il faut également tenir compte des normes spécifiques qui lient les pays africains membres des CER avec des dispositions légales sur la liberté de circulation, la protection des droits, l'accès et la portabilité de la sécurité sociale et les normes connexes.

A.1 Champ d'application de l'accord : (Couverture : catégories de travailleurs migrants, secteurs d'emploi et compétences ; périodes de temps ; etc.)

Le champ d'application de l'accord doit être clairement indiqué dès le début de son texte. Il s'agit normalement de mentionner la période couverte par l'accord, les catégories de travailleurs migrants et/ou les secteurs d'emploi couverts, et peut inclure une désignation plus spécifique des compétences et des niveaux de compétences attendus, des emplois, des employeurs et/ou des sites de travail spécifiques, le caractère réciproque ou unilatéral du mouvement des travailleurs migrants, etc.

A.2 Buts/Objectifs de l'accord

Il est important d'énoncer les objectifs spécifiques de l'accord en tant que point distinct allant au-delà des références générales du préambule et de la définition du champ d'application de l'accord à l'Article 1. Ces objectifs pour les pays d'origine et de destination peuvent être une combinaison des éléments suivants : Répondre à la demande de main-d'œuvre/compétences et/ou satisfaire les besoins des employeurs en matière de main-d'œuvre et/ou de compétences ; Réglementer le recrutement, le placement et les flux migratoires internationaux pour une meilleure protection des travailleurs ; Assurer la protection des droits de l'homme et du travail et le bien-être des travailleurs migrants employés à l'étranger ; Améliorer les possibilités d'emploi à l'étranger pour les ressortissants nationaux ; Accroître les avantages de la mobilité réglementée de la main-d'œuvre pour le développement des pays d'origine et de destination ; Offrir de meilleures options pour la migration régulière comme alternative à la migration irrégulière ; et Renforcer la responsabilité et la transparence parmi les parties impliquées dans l'emploi à l'étranger.

A.3 Définitions

La définition des termes clés utilisés dans l'accord sert à éviter toute ambiguïté ultérieure dans les interprétations entre les parties à l'accord. Les définitions doivent faire l'objet d'un accord mutuel entre les deux États parties, utiliser dans la mesure du possible des termes neutres et acceptés au niveau international, et éviter les termes qui ne tiennent pas compte du genre. La plupart des termes à inclure sont définis dans les normes internationales du travail, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ICRMW), et les Principes généraux et directives opérationnelles pour le recrutement équitable de l'OIT et la définition des frais de recrutement et des coûts connexes.

A.4 Lois et normes applicables

Cet article devrait énoncer ou faire référence aux principales lois et réglementations nationales applicables aux phases de pré-départ et de recrutement dans le pays d'origine (PO) des migrants et, dans le pays de destination (PD), aux lois et réglementations nationales applicables à la protection et au traitement des travailleurs migrants et spécifiquement à leur emploi et à leur résidence, y compris pour les travailleurs domestiques. Cet article devrait réitérer l'applicabilité générale des droits de l'homme internationaux et régionaux ainsi que des normes internationales du travail à la protection et au traitement des travailleurs migrants et ferait également référence, dans le contexte intra-africain, aux normes applicables de l'UA/CER. L'article pourrait préciser qu'en cas de différences entre les normes du travail applicables dans le pays d'emploi et celles du pays d'origine, et/ou en l'absence de lois et règlements nationaux spécifiques ou de législation équivalente s'appliquant aux situations des travailleurs migrants, la norme de base de protection des travailleurs migrants applicable dans le PD sera la norme internationale du travail minimale pertinente.

A.5 Autorités compétentes et répartition des responsabilités entre les deux parties

Les rôles et responsabilités de chaque partie à un ABT doivent être précisés dans l'accord, notamment en ce qui concerne la mise en œuvre, l'application et la révision de chacune des dispositions. Une clause substantielle spécifique au début de l'accord précisera les rôles et la répartition des responsabilités de chaque partie ainsi que les responsabilités communes ou partagées. Les accords mentionnent souvent l'unité responsable de la mise en œuvre dans chaque pays, en les désignant comme la « première partie » et la "deuxième partie". Les accords devraient également attribuer des seconds niveaux de responsabilité afin de garantir la crédibilité de l'application. Il s'agirait notamment de désigner les agences nationales chargées du suivi et de l'application de la législation dans le PD, l'inspection du travail pour le suivi des lieux de travail, et l'autorité de santé publique et/ou d'autres pour le suivi des conditions de vie, du logement et des soins de santé. Il convient également d'attribuer des responsabilités de contrôle conjointes aux partenaires sociaux, aux organisations de travailleurs et d'employeurs, à la fois dans le PO et le PD, ce qui constitue un niveau supplémentaire pour garantir la crédibilité de l'application.

A.6 Échange d'informations entre les parties

L'échange d'informations entre le PO et le PD sur une base régulière doit être indiqué dans l'accord. Il peut être précisé que l'échange a lieu par le biais de la commission mixte et des services consulaires. L'article 1 du modèle d'accord de l'OIT contient des dispositions² détaillées relatives à cet échange d'informations. L'accord peut préciser les attentes concernant différents types d'informations, telles que les caractéristiques de la demande de travailleurs migrants, les possibilités d'emploi dans des secteurs et des compétences spécifiques, les informations sur les conditions de vie et de travail et les coutumes et la culture du pays de destination dans le PD. Du côté du PO, il convient d'indiquer les informations sur la disponibilité de la main-d'œuvre et des compétences, les procédures et réglementations de recrutement, etc. Des deux côtés, des informations sur les lois, règlements et procédures applicables peuvent être requises. Une disposition importante à inclure dans cet article est l'évitement et la suppression de la *propagande trompeuse* par toute partie, qu'il s'agisse d'agences de recrutement, de promoteurs, d'employeurs ou autres, concernant les possibilités de migration ou les conditions de travail et de vie à l'étranger.

A.6 Bis (intra-africain spécifique)

Une deuxième partie de l'Article 6 pour les accords bilatéraux de de travail intra-africains devrait inclure un engagement des deux parties à partager les informations pertinentes avec le système de données sur la migration de la main-d'œuvre en Afrique et à y participer, afin de faciliter l'échange d'informations entre les parties en utilisant un système régional commun³.

A.7 Organisation du recrutement, de l'initiation et du placement

L'article devrait préciser les réglementations et les mécanismes de contrôle du recrutement des travailleurs migrants - dans le respect des principes et des droits fondamentaux au travail. Le terme « recrutement » devrait être compris comme faisant explicitement référence à « la publicité, la diffusion d'informations, la sélection, le transport, le placement dans un emploi » et - pour les travailleurs migrants - inclure des dispositions pour le retour dans le pays d'origine, le cas échéant⁴. L'article devrait préciser ce qui constitue les frais et coûts⁵. Il est recommandé que cet article précise que : « Les employeurs potentiels, publics ou privés, ou leurs intermédiaires, et non les travailleurs, devraient supporter le coût du recrutement ». L'article devrait définir les rôles du PO et du PD pour garantir un recrutement équitable, en identifiant les entités autorisées à entreprendre des activités de recrutement et de placement (par exemple, les AEP enregistrées/licenciées et les services publics de l'emploi des deux parties) ; en incluant une stipulation selon laquelle les travailleurs migrants recevront des informations gratuites, précises et sensibles au genre sur leurs conditions de recrutement ; et en prévoyant une action conjointe pour minimiser les mauvaises pratiques en matière de recrutement. Un mécanisme de contrôle conjoint doit être identifié pour garantir le respect des processus de recrutement équitables. Il sera utile d'inclure dans les PO une reconnaissance des limites de la responsabilité des agences de recrutement pour les événements survenus dans le pays de destination, y compris les actions des employeurs échappant à leur connaissance et à leur contrôle.

A.8 Information et assistance aux travailleurs migrants

Cet article devrait préciser que les migrants bénéficieront d'une information et d'une assistance gratuites ou abordables fondées sur le genre et les droits, y compris une formation avant le départ et une orientation après l'arrivée. Ces informations devraient comprendre toutes les informations requises sur le travail pour lequel le travailleur migrant est engagé, les dispositions relatives au voyage et les conditions de vie et de travail, y compris la santé et les questions connexes dans le pays de destination. A leur arrivée, les travailleurs migrants devraient recevoir tous les documents nécessaires pour le travail et la résidence, ainsi qu'une orientation et des conseils supplémentaires sur les conditions de vie et de travail et toute autre assistance nécessaire pour s'adapter aux conditions dans le pays d'emploi."⁶ Cet article devrait préciser que ces informations comprendront : le droit du travail régissant la relation d'emploi ; les obligations des employeurs, y compris les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail (SST) ; les obligations des employeurs et/ou des agences de recrutement concernant les coûts de la migration ; l'interdiction de confisquer les documents

² L'accord type couvrait la migration permanente ainsi que la migration temporaire. À l'époque, les transferts de main-d'œuvre étaient principalement organisés par les services publics de l'emploi des deux parties.

³ Les statistiques sur la migration internationale en Afrique, y compris la migration de main-d'œuvre, sont collectées par les organisations qui composent le Système statistique africain, les principaux contributeurs faisant rapport aux niveaux national et régional : Rapport de l'Union africaine sur les statistiques de la migration de main-d'œuvre en Afrique (deuxième édition, 2017) 13.

⁴ Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour le recrutement équitable et définition des frais de recrutement et des coûts connexes

⁵ La définition des frais et coûts de recrutement de l'OIT constitue un guide utile et approprié à cet égard.

⁶ Accord type de l'OIT

de voyage et d'identité ; et les mécanismes de règlement des différends et l'accès à la justice. Cet article peut utilement préciser que, normalement, les employeurs sont censés faciliter le voyage des travailleurs vers le lieu d'emploi et prendre en charge les frais supplémentaires - s'il y en a - liés au transit. Le même principe peut s'appliquer dans le cas où un travailleur migrant dont l'emploi a été résilié est en transit vers le pays d'origine, en fonction notamment de la raison de la résiliation de l'emploi.

A.9 Contrat d'emploi, y compris, le cas échéant, un contrat type de travail (CTT)

Cet article prévoit un contrat de travail pour le travailleur migrant ainsi que les conditions d'emploi (salaires et autres rémunérations) et les conditions de travail. Cet article doit préciser que le contrat de travail est concret et exécutoire dans le pays de destination et qu'il est fourni au travailleur migrant dans une langue qu'il comprend. Une pratique largement utilisée avec les ABT consiste à joindre en annexe à l'accord un **contrat type de travail (CTT)**⁷ détaillé qui formalise la relation d'emploi entre le travailleur et l'employeur, fournit des précisions sur le travail attendu et fixe les conditions d'emploi applicables. (Un modèle de contrat type de travail est annexé au présent document.) Avec ou sans contrat type de travail, cet article doit préciser que le contrat individuel de travail doit inclure les détails des obligations de l'employeur concernant le salaire et la rémunération du travailleur, y compris le paiement des heures supplémentaires et les congés annuels payés ; les heures de travail, y compris les heures supplémentaires ; les périodes de repos ; le logement et son type, ou le paiement d'une indemnité de logement ; et le traitement médical et l'accès à la couverture de sécurité sociale. L'application des normes internationales minimales en matière de conditions de travail et de sécurité et santé au travail (SST) devrait également être précisée. L'article devrait rendre obligatoire la vérification conjointe des contrats par les autorités du PO et du PD et préciser que les travailleurs migrants sont " « informés de leurs conditions d'emploi d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible », et que le contrat doit être remis aux travailleurs migrants et signé avant leur départ du pays d'origine afin d'empêcher la substitution de contrat.

A. 10 Droits d'entrée, de résidence, d'emploi/travail et d'établissement, y compris les modalités de délivrance de permis

Cet article précise nécessairement la reconnaissance des droits d'entrée, de résidence, d'emploi/travail et d'établissement tels que spécifiés dans l'UA et les CER, ainsi que dans le protocole bilatéral de libre circulation, et les modalités d'application de ces droits aux personnes couvertes par les ABT, ainsi que les conditions et les modalités d'obtention des permis et autorisations nécessaires, le cas échéant, pour entrer, résider et travailler dans le pays de destination.

A.11 Changement d'emploi et facilitation de la mobilité

Cet article établit les conditions de changement d'emploi pendant l'emploi et après la fin du contrat de travail, en différenciant généralement les situations légitimes de changement d'emploi, telles que la perte d'emploi avant l'expiration du contrat ou pour les travailleurs qui subissent une résiliation prématurée du contrat, l'abus, l'exploitation ou la discrimination au travail, l'achèvement du contrat normal ou lorsque l'emploi pour lequel le travailleur a été recruté ne correspond pas à sa capacité physique ou à ses qualifications professionnelles. Cet article sur l'ABT doit préciser que tant l'employeur que le travailleur ont la possibilité de mettre fin au contrat de travail, à condition de respecter un délai de préavis suffisant. Le CTT peut stipuler les conditions dans lesquelles un changement d'emploi est possible sans l'autorisation préalable de l'employeur. Des dispositions doivent être incluses concernant les droits du travailleur à verser ses propres cotisations à la sécurité sociale ainsi que la transférabilité des prestations accumulées.

A.12 Non-discrimination et égalité de traitement

Une disposition spécifique sur la non-discrimination est essentielle pour un ABT ainsi que pour tous les accords bilatéraux relatifs aux migrations de main d'œuvre. La non-discrimination et l'égalité de traitement pour ces motifs sont des principes clés inscrits dans les instruments africains, internationaux et de l'OIT. L'article devrait spécifier que : l'égalité de traitement s'applique, sans discrimination, aux travailleurs migrants et que les travailleurs migrants devraient au moins bénéficier de l'égalité de traitement en ce qui concerne les salaires, les conditions de travail et de vie, la sécurité sociale et les droits syndicaux, au même titre que les travailleurs nationaux dans le pays de destination L'article devrait confirmer l'application du principe de l'égalité de traitement sans discrimination fondée sur la nationalité, la race, la religion ou le sexe, entre les différents groupes de travailleurs migrants ; il devrait également spécifier le principe fondamental de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale. L'application détaillée du

⁷ Un CTT spécifique aux travailleurs domestiques a été développé et est utilisé dans plusieurs ABT avec les pays du CCG.

principe d'égalité de traitement en matière de sécurité sociale devrait être réglementée par un accord bilatéral distinct sur la sécurité sociale conclu entre le PD et le PO.

A.13 Protection de conditions de travail décentes, y compris la sécurité et la santé au travail

Cette disposition de l'ABT doit préciser l'application à tous les travailleurs migrants des normes minimales relatives aux conditions de travail, à la sécurité et à la santé au travail (SST) dans le pays d'emploi. En complément, elle doit préciser les conditions de protection des catégories spécifiques de travailleurs qui peuvent être employés dans le cadre de l'accord bilatéral. Il peut s'inspirer des conventions pertinentes de l'OIT qui définissent les normes minimales concernant les conditions de travail et la SST, y compris pour les secteurs spécifiques de l'agriculture, de la construction, de l'hôtellerie et de la restauration, des mines, des infirmiers/infirmières et des plantations. La spécification des protections de l'environnement de travail devrait inclure des mesures visant à protéger les travailleurs du stress thermique dans les pays caractérisés par des extrêmes de température, d'humidité et/ou de sécheresse élevées. Des dispositions peuvent également être incluses pour garantir que les travailleurs migrants sont couverts par des normes minimales relatives au temps de travail, au temps de repos, aux vacances et au travail de nuit, telles que celles définies dans des conventions spécifiques de l'OIT. Une clause spécifique devrait demander une protection sexospécifique pour les travailleuses migrantes, y compris des dispositions pour traiter les risques spécifiques au travail auxquels sont confrontées les travailleuses, et une protection contre la violence, les menaces et les abus physiques et/ou sexuels, ainsi qu'une intimité appropriée pour les travailleuses, y compris une pièce d'habitation séparée pour les employées domestiques résidentes.

A.14 Protection des salaires

Il convient d'inclure une disposition spécifique précisant le paiement de salaires décents aux travailleurs migrants, notamment en prévoyant des salaires minimums pour les travailleurs migrants dans tous les secteurs, le cas échéant et dans la mesure du possible, et en précisant les déductions autorisées et les dispositions relatives au paiement des heures supplémentaires sur la base des orientations des conventions pertinentes de l'OIT. Une clause doit être incluse sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, garantissant que les salaires fixés ou proposés dans le cadre de l'accord bilatéral sont basés sur des critères objectifs déterminant la valeur du travail et non sur la seule « valeur marchande » locale qui peut être fixée de manière subjective dans/par le pays de destination et peut contribuer à faire baisser les salaires et à créer une concurrence entre les travailleurs migrants et les travailleurs « locaux ». L'accord bilatéral de travail doit également spécifier le paiement du salaire par l'employeur sur un compte bancaire contrôlé par le travailleur migrant, l'émission de fiches de paiement indiquant le montant du salaire et les déductions autorisées, et la périodicité des paiements (généralement mensuels). La protection salariale doit prévoir le recouvrement des arriérés de salaire ou des salaires impayés, même après le retour du travailleur dans son pays. Des mesures doivent être spécifiées pour garantir que les travailleurs migrants ont un contrôle effectif sur leurs propres comptes bancaires.

A.15 Conditions de vie décentes, y compris le logement, la nutrition et l'intégrité culturelle

L'accord bilatéral de travail devrait inclure une disposition spécifiant les normes et modalités minimales des conditions de vie des travailleurs migrants, y compris une référence au logement, à l'alimentation et à la nutrition, à l'accès aux loisirs et au repos, et aux possibilités de maintenir leur propre identité nationale et ethnique. Cela faciliterait la supervision des conditions de vie mentionnées au point A.19 ci-dessous. Cela comprendrait des mentions/clauses sur : la spécification d'un logement minimum décent, y compris le sommeil et l'espace personnel et le respect de la vie privée - pour lesquels des directives internationales sont spécifiées dans les recommandations de l'OIT ; la fourniture d'une alimentation saine et adéquate pour les travailleurs migrants et l'accès à une nourriture culturellement appropriée ; et l'égalité de traitement en matière de logement. Une clause devrait préciser que les parties respectives « prendront toutes les mesures pour aider et encourager les efforts des travailleurs migrants et de leurs familles pour préserver leur identité nationale et ethnique et leurs liens culturels avec leur pays d'origine ». Les accords bilatéraux de travail intra-africains doivent préciser tout autre droit applicable en vertu des instruments régionaux africains et des protocoles pertinents des CER.

A.16 Accès et portabilité de la protection sociale/sécurité sociale, y compris la couverture santé.

Cet article devrait élaborer aussi précisément que possible des dispositions sur la protection sociale conformes aux normes internationales ; le principe de l'égalité de traitement - pas moins favorable pour les travailleurs migrants que pour les travailleurs nationaux en ce qui concerne la protection sociale, y compris les soins de santé ; et l'accès des travailleurs migrants aux régimes nationaux de protection sociale en se référant aux divisions pertinentes de la sécurité sociale dans la Convention concernant la sécurité sociale (norme

minimum), 1952 (n° 102).⁸ Il devrait également faire référence à la couverture *minimale de protection sociale* disponible pour tous les migrants. Il convient de définir spécifiquement l'assurance/couverture maladie, en précisant qu'elle doit être fournie en tant que fonction de l'emploi et que l'employeur doit contribuer au coût de l'assurance/couverture maladie, en incluant la couverture des accidents et de la maladie « en dehors du travail » et sur le lieu de travail, ainsi que l'indemnisation et les prestations pour accident du travail, conformément aux conventions de l'OIT sur l'indemnisation des accidents. La transférabilité des droits à la sécurité sociale (acquis ou en cours d'acquisition) doit également être précisée et une référence doit être faite aux accords bilatéraux de sécurité sociale distincts qui peuvent exister et, dans le cas d'accords intra-africains, les droits et les modalités d'accès, d'inscription et de transférabilité de la couverture de sécurité sociale doivent être précisés conformément aux normes continentales et régionales et, le cas échéant, aux conventions, aux protocoles et autres instruments de l'UA et des CER régissant les dispositions de sécurité sociale. L'article devrait spécifier que les demandes de prestations de sécurité sociale et d'assistance des travailleurs migrants seront facilitées, y compris après le retour au pays d'origine. Cet article devrait préciser que, dans le cas d'une pandémie ou d'une autre urgence sanitaire majeure, les travailleurs migrants seront traités sur un pied d'égalité avec les ressortissants nationaux en ce qui concerne l'accès aux soins de santé, la prévention (telle que la vaccination), la protection (telle que l'équipement de protection) et le traitement médical.

A.17 Emploi et traitement des travailleuses

Cet article prévoit des mesures sexospécifiques explicites et accorde une attention particulière aux travailleuses migrantes confrontées à des risques particuliers, notamment les travailleuses domestiques migrantes, conformément à la Convention de l'OIT sur le travail décent pour les travailleurs domestiques, 2011 (n° 189), à la Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019 (No. 190) et la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et la recommandation générale n° 26 de son organe de traité sur les travailleuses migrantes, ainsi que le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique (Protocole de Maputo). Elle devrait spécifier que tous les aspects de la préparation à l'emploi, de l'emploi et de la vie à l'étranger sont abordés dans une politique, des règlements, des conditions d'emploi, de la protection salariale, des conditions de vie, de la supervision, de l'accès à des services et des recours sensibles au genre et de l'accès à la justice non discriminatoires et sensibles au genre, ainsi que de l'égalité de droits et de traitement pour les travailleuses migrantes. Il devrait inclure une référence spécifique aux tests médicaux et aux services de soins de santé sensibles au genre, à l'interdiction des tests de grossesse obligatoires, ainsi qu'à l'accès, aux droits et à la transférabilité de la sécurité sociale pour les travailleuses migrantes. Il peut être fait référence à un CTT spécifique pour les travailleuses domestiques, abordant de manière appropriée les questions suivantes : égalité de traitement, protection salariale, périodes de repos, jours de congé, heures de travail, vie privée, droit à la communication, mécanismes de plainte, interdiction de la confiscation des passeports, protection de la maternité et absence de harcèlement et de violence, conformément aux instruments internationaux.

A.18 Protection contre la violence et le harcèlement, en particulier à l'égard des travailleuses migrantes

Cet article précise la protection des travailleurs migrants contre la violence, le harcèlement et/ou les abus sur le lieu de travail et en dehors. Une interdiction spécifique de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail et dans la localité d'accueil est un élément essentiel d'un ABT, de même que l'indication de l'accès aux procédures de plainte et de recours pour les victimes. Il faut prévoir des services d'assistance juridique, psychologique et médicale pour les victimes d'abus, indépendamment de leur statut d'immigration, ainsi que des lignes d'assistance téléphonique multilingues accessibles par les travailleurs domestiques et les autres travailleuses migrantes dans le PD, à mettre en place dans un délai court et précis si elles n'existent pas déjà.

A.19 Contrôle des conditions de travail et de vie et rôle de l'inspection du travail

Cet article désigne les responsabilités et les modalités de contrôle des conditions de travail et de vie des travailleurs migrants par les autorités compétentes du PD. Cette disposition devrait prévoir explicitement l'inspection diligente du travail - et la compétence pour poursuivre les violations des normes du travail - sur tous les lieux de travail où sont employés des travailleurs migrants, par l'autorité nationale compétente, normalement l'autorité nationale d'inspection du travail. Il convient de se référer aux termes et paramètres de l'inspection du travail, ainsi qu'aux rôles et responsabilités des inspecteurs du travail, tels qu'ils sont définis dans la convention de l'OIT sur l'inspection du travail, 1947 (n° 81). Le texte de cet article pourrait utilement mentionner : l'engagement du PD à intensifier les services d'inspection du travail comme le justifie l'accord ;

⁸ Les neuf divisions de la sécurité sociale identifiées dans la convention C-102 de l'OIT et détaillées dans d'autres instruments sont les suivantes : soins médicaux, maladie, chômage, vieillesse, accidents du travail, prestations familiales, maternité, invalidité et survivants.

l'information des inspecteurs du travail et des employeurs sur les obligations découlant de l'accord ; la fourniture d'une formation supplémentaire sur l'inspection du travail et de la santé et sécurité au travail concernant les travailleurs migrants/étrangers et les lieux de travail avec des travailleurs migrants ; l'allocation de fonds supplémentaires pour le service ; et le suivi des engagements. Les autorités compétentes pour inspecter le logement, la santé et d'autres aspects des conditions de vie des travailleurs migrants devraient être identifiées et une disposition devrait être prise pour leur formation sur les droits de l'homme et la prise en compte du genre dans cet article. L'article devrait autoriser les fonctionnaires consulaires du pays d'origine à visiter les lieux de travail et d'hébergement de leurs ressortissants pour examiner les conditions de travail et de vie, avec un arrangement préalable. Le cas échéant, des mesures spécifiques devraient être incluses dans cet article pour le contrôle des lieux de travail et d'hébergement des travailleuses migrantes, par des inspectrices, notamment dans le cadre du travail domestique, dans le respect de la vie privée lorsque la loi ou les accords permettent l'inspection des ménages privés.

A.20 Liberté d'association et droits de négociation collective et accès au soutien de la société civile

La liberté d'association, le droit de former et d'adhérer à des organisations de travailleurs et le droit de négociation collective sont des droits universels pour tous les travailleurs migrants, garantis par le droit international coutumier contraignant ainsi que par les conventions fondamentales de l'OIT n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948) et n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949), applicables dans tous les États membres de l'OIT, qu'ils les aient ou non ratifiées. Étant donné les nombreux obstacles au respect de ces droits dans les pays qui emploient des travailleurs migrants, des dispositions explicites soutenant ces droits sont nécessaires dans tout accord bilatéral relatif aux migrations de main d'œuvre. Des dispositions doivent également être prises pour que les travailleurs migrants aient accès aux ONG qui s'occupent du bien-être des migrants, aux organisations de la diaspora et aux organisations confessionnelles qui peuvent leur apporter un soutien. Il est également conseillé de prévoir des dispositions dans les accords bilatéraux d'association qui facilitent le fonctionnement des organisations de travailleurs migrants, y compris le soutien aux organisations de travailleuses migrantes. Une bonne pratique des syndicats consiste à conclure des protocoles d'entente entre les syndicats des pays d'origine et de destination afin de soutenir et d'aider mutuellement les travailleurs migrants.

A.21 Règlement des différends et accès à la justice et aux recours effectifs (travailleur/employeur)

Tous les accords bilatéraux de travail doivent comporter une section sur le règlement ou la résolution des litiges concernant les travailleurs migrants. Une disposition générale prévoit des procédures pour un règlement à l'amiable entre les parties en conflit (travailleur-employeur, travailleur-ARP dans le pays de destination ou le pays d'origine ou autre), faute de quoi l'accès aux moyens judiciaires est autorisé. Des lignes directrices claires sur les plaintes et les règlements devraient reconnaître les moyens d'accès à la justice et aux recours pour les travailleurs migrants, notamment en cas de violation des droits, de recrutement frauduleux, de problèmes de salaire, de griefs sur le lieu de travail et d'autres litiges. L'ABT pourrait préciser la procédure par laquelle les travailleurs peuvent déposer une plainte, demander de l'aide et obtenir réparation conformément aux lois et règlements nationaux. Une annexe ou un protocole séparé peut être élaborée pour les dispositions détaillées sur :

- l'information et l'accès à l'aide juridique aux tribunaux ;
- les droits et l'accès aux mécanismes de plainte, aux procédures et aux audiences ;
- l'utilisation d'une langue que le travailleur migrant comprend ou la fourniture de services d'interprétation gratuits ;
- l'information et l'autorisation de la participation des représentants consulaires du pays d'origine/de citoyenneté du migrant à ces procédures ;
- des mécanismes et des procédures de règlement des griefs/plaintes et de résolution des conflits accessibles et tenant compte de la dimension de genre, y compris des lignes d'assistance téléphonique ;
- une indemnisation exécutoire, le cas échéant ;
- l'application des recours, y compris après le retour/le retour du travailleur par les autorités du migrant au PD (pays de destination), avant ou après la résolution des réclamations et/ou des plaintes au PO (pays d'origine), etc.

A.22 Accès à la formation et au développement des compétences et reconnaissance des compétences

Cet article prévoit la fourniture d'une orientation avant le départ des travailleurs migrants en vue d'un emploi dans le pays de destination ainsi qu'une formation professionnelle pour des emplois sélectionnés. Le texte de l'article devrait préciser que « les parties coordonneront leurs activités concernant l'organisation de cours d'éducation pour les migrants, qui comprendront des informations générales sur le pays d'immigration, un

enseignement dans la langue de ce pays et une formation professionnelle ». Le texte devrait également préciser l'égalité d'accès des travailleuses migrantes à la formation. Si les coûts et l'organisation de l'orientation avant le départ sont censés être supportés par le PO, il est tout à fait justifié de préciser que le PD et/ou les employeurs bénéficiaires contribuent aux coûts de la formation dont ils bénéficieront. Au minimum, il est important que les employeurs des PD fournissent une formation en matière de sécurité et de santé au travail (SST), en particulier lorsque les travailleurs exercent des métiers dangereux tels que la construction. Cet article devrait inclure des dispositions relatives à la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants et à leur accès au développement des compétences dans le pays d'emploi, ainsi qu'à la reconnaissance dans le PO des compétences acquises à l'étranger.

A.23 Facilitation du transfert de l'épargne et des transferts de fonds

Cet article devrait réaffirmer que les travailleurs migrants ont le droit de transférer leurs rémunérations et économies, en particulier les fonds nécessaires pour subvenir aux besoins de leur famille, du pays d'emploi vers le pays d'origine ou tout autre pays. L'article devrait préciser que ces transferts soient effectués conformément aux procédures établies par la législation applicable des Etats concernés et conformément au droit international et aux accords internationaux applicables, et que les Etats concernés prennent les mesures appropriées pour faciliter ces transferts. L'accord type de l'OIT invite les deux parties à soutenir « la simplification et l'accélération des formalités administratives concernant le transfert de fonds, afin que ces fonds puissent être mis à la disposition de ceux qui y ont droit dans les meilleurs délais. » Compte tenu de l'objectif du Programme de développement durable des Nations Unies à l'horizon 2030 de réduire les coûts de transaction des transferts de fonds à 3 % d'ici 2030,⁹ le texte peut indiquer que les deux parties faciliteront le transfert de fonds à faible coût en fournissant des informations sur les options de transfert de fonds et s'engageront à fournir à tous les travailleurs migrants des informations sur les institutions financières formelles et l'accès à celles-ci. Il est également important de préciser que les transferts de fonds ne seront pas taxés à l'origine ou à la destination, et il peut être fait mention de faciliter l'accès aux comptes bancaires pour les travailleurs migrants, afin d'encourager l'utilisation de mécanismes formels (plutôt qu'informels) pour les transferts de fonds.

A.24 Retour et rapatriement

Les dispositions couvrant le retour et le rapatriement sont des éléments essentiels de tout ABT, précisant les droits des travailleurs migrants - quel que soit leur statut migratoire - à une rémunération impayée, à une indemnité de licenciement, à une compensation pour les vacances non prises, et au remboursement ou à la transférabilité des cotisations de sécurité sociale dans certaines conditions. Cet article devrait couvrir : les procédures et le traitement en cas de décès, d'invalidité, de blessure grave ou de maladie, y compris les soins sur place et le rapatriement si nécessaire ; les situations dans lesquelles un travailleur migrant se retrouve en situation irrégulière, y compris en ce qui concerne les droits découlant d'un emploi antérieur en matière de rémunération, de sécurité sociale et d'autres prestations ; l'interdiction des déportations arbitraires et des expulsions massives, avec des dispositions selon lesquelles le coût de l'expulsion ne doit pas être supporté par le travailleur migrant et sa famille ; la négociation de mesures et de solutions dans les situations d'urgence, comme indiqué à l'Article A.26.

Une disposition standard (de l'accord ou du contrat de travail) prévoit que les frais de voyage de retour/rapatriement sont pris en charge par l'employeur, sauf dans certaines conditions. Des dispositions spécifiques peuvent prévoir un congé payé pour le retour dans le pays d'origine à la fin de deux ans de service. Cet article devrait préciser que le PD délivre des visas de sortie pour le rapatriement des travailleurs à l'issue du contrat, dans des situations d'urgence ou en cas de besoin. Une disposition peut être prise pour l'indemnisation et le rapatriement en le cas échéant en cas de maladie grave, d'accident de travail ou d'invalidité du travailleur. En cas de décès d'un travailleur, les funérailles ou le rapatriement de la dépouille doivent être organisés aux frais de l'employeur, conformément aux lois du PD, en précisant que tout arriéré de salaire et toutes les autres cotisations doivent être transférés aux proches parents. Cette disposition devrait réitérer la reconnaissance du droit au retour du travailleur migrant et le fait que le retour devrait être effectué dans tous les cas sans coercition.

Les références à la réinsertion sont absentes de la plupart des accords car il s'agit généralement d'une compétence nationale souveraine du pays d'origine, bien qu'il existe des exemples de pays d'emploi

⁹ Agenda 2030 des Nations Unies pour le développement durable Indicateur cible de l'ODD 10.c : "D'ici 2030, réduire à moins de 3 % les coûts de transaction des envois de fonds des migrants et éliminer les couloirs d'envois de fonds dont les coûts sont supérieurs à 5 %."

fournissant un soutien à la réinsertion professionnelle après le retour, ainsi que des exemples de pays d'origine fournissant des informations et des conseils sur la réinsertion aux migrants à l'étranger avant leur retour.

A.25 Admission, résidence et établissement des membres de la famille

Cet article préciserait les droits d'entrée, de résidence et d'établissement des membres de la famille des travailleurs migrants sans discrimination fondée sur le sexe ou d'autres motifs, conformément au droit international et régional applicable ainsi qu'à la législation des États parties. Ceci est particulièrement pertinent pour les arrangements intra-africains, conformément aux protocoles de libre circulation des CER applicables et/ou à d'autres accords pertinents. Il serait utile que cet article précise les modalités d'application nécessaires, y compris pour les permis et autorisations d'entrée, de séjour et de travail applicables dans le PD.

A.26 Dispositions pour les situations d'urgence et de *force majeure*, y compris les pandémies

Dans les situations de crise, de conflit civil/militaire, de catastrophe ou d'urgence sanitaire (notamment la pandémie de COVID-19), un article devrait prévoir la négociation de mesures et de solutions mutuellement acceptables en l'absence de réponses prédéterminées pertinentes. L'article devrait rendre obligatoire l'échange volontaire et systématique d'informations et de connaissances en vue de prévenir et d'atténuer les crises, ainsi que la coopération pour garantir que les travailleurs migrants reçoivent des informations sur les effets de la crise. Cet article devrait inclure un engagement des deux parties à mettre en œuvre des mesures de réponse aux crises qui soient conformes aux normes de travail applicables, couvrant soit des options de « rester sur place », soit des options de retour (lorsque le retour est justifié). L'article peut réitérer l'engagement des parties à maintenir et à renforcer la coopération bilatérale et internationale, à prendre les mesures appropriées par le biais d'arrangements bilatéraux ou multilatéraux, y compris par le biais de mécanismes régionaux, et à utiliser pleinement les arrangements, institutions et mécanismes existants. Dans les cas où une catastrophe ou une situation d'urgence empêche les travailleurs migrants de retourner dans leur pays d'origine et/ou les empêche de continuer à travailler dans le PD, l'Accord bilatéral de travail devrait engager le PD à assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs migrants et les travailleurs citoyens en ce qui concerne les mesures d'urgence de soutien au revenu, les soins de santé et les autres mesures spéciales visant à soutenir le bien-être des travailleurs. La coopération est également essentielle pour faciliter le retour librement consenti des travailleurs migrants et des membres de leur famille dans leur pays d'origine, dans la sécurité et la dignité, alors que le droit international prévoit également des possibilités de s'installer dans le PD. Il est également essentiel de préciser que les travailleurs migrants ont droit à des salaires non payés pour le travail déjà effectué.

A.27 Comité mixte/groupe technique mixte /groupe de travail mixte

La création d'un comité mixte (CM) chargé de surveiller et de mettre en œuvre l'accord, également appelé groupe de travail mixte ou groupe de travail technique mixte, fait partie intégrante de tout accord. Les accords mentionnent généralement les fonctions des comités et la fréquence des réunions. La pratique courante consiste à créer un comité composé de hauts fonctionnaires des deux parties signataires. Les normes internationales suggèrent d'inclure un participant d'une organisation d'employeurs et d'une organisation de travailleurs représentatives de chaque partie à la CM, au moins dans un rôle consultatif. Il convient de veiller à inclure des fonctionnaires familiarisés avec les questions de genre lorsque l'ABT concerne des travailleuses migrantes. Il convient de prévoir des réunions annuelles ou plus fréquentes, ainsi que lorsque les circonstances l'exigent, les lieux de réunion alternant entre le PO et le PD. La section 5.3 ci-dessous fournit plus de détails sur les fonctions et le fonctionnement des CM. Des termes de référence détaillés pour les CM pendant la mise en œuvre pourraient être ajoutés en annexe. Tous les procès-verbaux des réunions doivent être communiqués aux parties prenantes.

A.28 Diffusion, mise en œuvre, suivi et évaluation

Compte tenu des obligations et des responsabilités énoncées dans les ABT concernant directement les employeurs, les agences de recrutement et les partenaires sociaux, ainsi que des protections des droits spécifiées pour les travailleurs migrants, cet article définit les modalités de diffusion de l'accord, ou au minimum l'information du public sur les droits, les obligations et les responsabilités incombant aux acteurs concernés à l'extérieur et au sein du gouvernement. Cet article désigne également les responsabilités en matière de mise en œuvre ainsi que la répartition des coûts de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation. Il est important de spécifier l'inclusion de représentants des organisations de travailleurs, des organisations d'employeurs et de la société civile, dans la mesure du possible, dans les processus de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation, tant dans le PO que dans le PD. Les deux États parties à l'accord doivent inclure un système de suivi et d'évaluation dans l'Accord bilatéral de travail. Le suivi est un processus continu, tandis que

l'évaluation peut être périodique. Une évaluation indépendante devrait être rendue obligatoire avant le renouvellement de l'Accord bilatéral de travail.

A.29 Modification et règlement des litiges relatifs à l'accord

Il est préférable d'inclure dans un ABT un langage minimal prévoyant son opérationnalisation et son amendement ou sa révision, ainsi qu'une procédure, voire un mécanisme, pour le règlement de tout litige ou différend qui pourrait survenir au cours de la mise en œuvre. Cela permettra d'éviter les situations problématiques qui peuvent survenir lors de l'interprétation et de la mise en œuvre.

A.30 Date d'entrée en vigueur et clause de résiliation

Les accords ont généralement une durée de validité de trois à cinq ans. La plupart mentionnent un renouvellement automatique en l'absence de demande de résiliation par l'une ou l'autre des parties. Des dispositions spécifiques dans l'Accord bilatéral de travail sont essentielles pour garantir un examen périodique de la mise en œuvre, pour la modification de l'accord et pour le renouvellement ou la résiliation par les parties. L'accord bilatéral doit préciser que tout renouvellement ou prolongation sera établi en fonction d'un examen conjoint approfondi de l'accord, de ses conditions, de sa mise en œuvre et de l'évaluation de son succès, des coûts et des avantages qui en découlent, des enseignements tirés et de toute lacune spécifique dans l'application et/ou des différends qui ont pu survenir au cours de la période de l'accord.

A.31 Versions linguistiques et signature

Les accords précisent également les versions linguistiques applicables. Ceci est généralement inséré dans un article final mentionnant la signature du contrat dans différentes langues. Les pays de destination établissent généralement une version dans au moins une langue nationale officielle lorsqu'elle est différente de la version dans la langue officielle du pays d'origine. Il est important de préciser quelle(s) version(s) sera (seront) considérée(s) comme faisant autorité en cas de règlement de litiges. Cet article devrait inclure une clause précisant la procédure et les modalités de signature par les deux parties, de validation et d'entrée en vigueur. Il peut être opportun d'obtenir l'approbation de l'Accord bilatéral de travail par les organisations de travailleurs et d'employeurs, à la fois dans les PO et les PD. En tant que traité, un ABT peut être soumis à l'examen du Parlement (mais pas nécessairement à un débat, un vote ou un amendement), conformément aux dispositions législatives nationales.

5. DIRECTIVES OPÉRATIONNELLES POUR LES DIFFÉRENTES ÉTAPES DU PROCESSUS D'ACCORD BILATÉRAL DE TRAVAIL

Le processus d'accord bilatéral de travail comprend plusieurs étapes : (i) préparation ; (ii) négociation et adoption ; (iii) mise en œuvre et suivi ; et (iv) contrôle et évaluation. Le dernier point recoupe la mise en œuvre et le suivi. Les directives opérationnelles ci-dessous détaillent chaque étape.

5.1. Processus de préparation et de rédaction

Une préparation efficace est la clé du succès des négociations bilatérales. Les étapes nécessaires sont les suivantes :

Mise en place institutionnelle pour le soutien de l'accord bilatéral de travail

Pour une coordination efficace des accords bilatéraux de travail, il est important que le principal ministère établisse ou revitalise des mécanismes de cohérence interne et avec d'autres mécanismes gouvernementaux. Ces mécanismes institutionnels seront utiles pour soutenir toutes les étapes du processus ABT.

a. Créer une unité de coordination au sein du principal ministère pour les accords bilatéraux de travail.

La création (si elle n'existe pas déjà) d'une unité de coordination au sein du ministère responsable des accords de travail - généralement le ministère du travail - facilite le développement systématique des accords. L'unité de coordination doit être responsable de toutes les questions liées aux accords bilatéraux relatifs aux migrations de main d'œuvre, et coordonner le développement de nouveaux accords ainsi que la révision des accords existants. L'unité doit également être le dépositaire de toute la documentation relative aux accords, y compris des copies des accords, des protocoles connexes et des procès-verbaux des réunions du comité mixte.

La présence d'une unité dédiée permet également d'éviter que les transferts de fonctionnaires responsables n'entraînent une perte de mémoire institutionnelle.

b. Instituer ou revitaliser un comité directeur sur la migration de main-d'œuvre, y compris les accords bilatéraux de travail, pour la coordination interministérielle.

Étant donné que plusieurs ministères et agences gouvernementales peuvent s'occuper de différents aspects de la migration, la coordination et la consultation interministérielles sont importantes. Cela permettra d'assurer la cohérence politique entre les programmes de développement, d'emploi et de migration du gouvernement et les activités sur la migration entre les ministères. Le Cadre de politique migratoire pour l'Afrique révisé en 2018 souligne la nécessité d'aligner les accords sur des domaines politiques plus larges.¹⁰ Le comité directeur peut être composé de représentants de différents ministères et agences ayant un mandat sur les questions liées à la migration. Les membres sont généralement le ministère du Travail en tant que ministère technique principal, ainsi que les ministères/agences des Affaires étrangères, des Affaires intérieures, de la Justice, des Affaires sociales (s'il s'agit d'un ministère distinct), des Femmes, de l'Éducation/de la Formation, de la Sécurité sociale et du Développement/de la coopération, entre autres. Il serait utile que ce mécanisme de coordination comprenne des représentants des partenaires sociaux, des organisations de la société civile concernées, y compris des groupes de femmes, des organisations de migrants et des associations d'agences de recrutement/emploi. Le comité directeur peut nommer des groupes de travail techniques chargés de procéder à une évaluation préparatoire et d'étudier les projets des ABT.

Les cadres existants pour la coordination inter-agences devraient être utilisés pour couvrir les accords bilatéraux relatifs aux migrations de main d'œuvre, par exemple en élargissant le champ d'application et les ordres du jour de tout mécanisme national de coordination existant sur la migration.

c. Un comité consultatif sur la migration de main-d'œuvre représentant toutes les parties prenantes importantes.

Bien que la responsabilité ultime des politiques migratoires et de la coopération interétatique incombe au gouvernement, ces politiques et pratiques sont susceptibles d'être plus efficaces lorsqu'elles reposent sur un dialogue social impliquant les partenaires sociaux et la société civile au sens large. Un comité consultatif sur les migrations de main-d'œuvre, avec une représentation plus large, notamment des organisations d'employeurs et de travailleurs, du secteur privé, du recrutement et de la société civile, y compris des organisations de migrants et de femmes, devrait être convoqué s'il n'existe pas encore : il peut conseiller, apporter des contributions et suivre les progrès réalisés dans l'élaboration, la négociation et la mise en œuvre des accords bilatéraux relatifs aux migrations de main d'œuvre, entre autres tâches qu'il peut avoir.

Évaluation des besoins pour un accord bilatéral de travail ou d'autres accords bilatéraux relatifs aux migrations de main d'œuvre et informations de base

Une évaluation des besoins pour une accords bilatéraux relatifs aux migrations de main d'œuvre peut être effectuée par l'unité de coordination ou de focalisation pour les accords bilatéraux relatifs aux migrations de main d'œuvre, qui peut utilement engager des spécialistes pour réaliser l'évaluation. Pour obtenir une évaluation précise, il faudra faire appel aux organisations d'employeurs et de travailleurs des partenaires sociaux, ainsi qu'à des instituts de recherche/universitaires, des agences de recrutement, des spécialistes des droits de l'homme et du genre, etc. Le contexte des BLA ou d'autres arrangements - qu'il s'agisse de mouvements migratoires intra-africains, du Moyen-Orient ou de l'UE - déterminera évidemment l'importance relative accordée aux différents objectifs énumérés ci-dessous.

La justification de l'établissement d'un ABT ou d'un MOU (Protocole d'entente) doit être élaborée dès le départ. Il peut s'agir de :

- Ouvrir un nouveau marché pour les travailleurs ou développer les marchés existants et promouvoir l'emploi et les transferts de fonds.

¹⁰« Assurer la cohérence au niveau national entre les accords bilatéraux et régionaux relatifs à la circulation des travailleurs, les politiques nationales du marché du travail, les politiques migratoires et d'autres domaines politiques pertinents, tels que la santé ou l'agriculture, conformément au droit, aux normes et aux normes internationales en matière de droits de l'homme » Commission de l'Union africaine (2018). *Cadre révisé de la politique migratoire pour l'Afrique et plan d'action (2018 - 2030)*, Addis-Abeba.

- Mieux réguler les flux de main-d'œuvre existants en s'attaquant aux problèmes de recrutement et/ou de migration irrégulière, y compris les mouvements informels communs à tous les contextes.
- Comblent les lacunes en matière de protection et promouvoir le bien-être des travailleurs employés à l'étranger.
- Veiller à ce que les agences de recrutement/AEP (Agence d'emplois privée) respectent les lois applicables dans les deux pays.
- Rationaliser et réglementer le flux existant de travailleurs migrants afin de prévenir les abus et d'améliorer la gouvernance.
- Promouvoir la coopération dans les domaines du développement des compétences, de la formation professionnelle et du renforcement des capacités.

Pour évaluer la justification d'un accord nouveau ou révisé, les questions suivantes sont pertinentes. En bref, le pays d'origine doit être convaincu de la valeur ajoutée par l'accord.

- L'action envisagée est-elle compatible avec d'autres priorités gouvernementales dans les domaines du développement et de la réduction de la pauvreté, des politiques de l'emploi et du marché du travail, et du développement des compétences ?
- Quelles sont les questions essentielles de la situation actuelle en matière de migration - gouvernance des flux, protection des travailleurs, promotion des avantages du développement et réduction de la migration irrégulière ?
- Le pays d'origine peut-il répondre de manière adéquate aux besoins du marché du travail et des compétences du pays de destination ?
- Le gouvernement a-t-il la capacité d'administrer l'accord prévu ?

Les autorités doivent être convaincues que l'accord envisagé peut répondre aux questions ci-dessus. Si l'exercice d'évaluation des besoins indique que les arguments en faveur d'un accord sont solides, le gouvernement doit lancer le processus.

Recueillir des informations de base sur la situation migratoire avant l'accord

Les informations de base (avant l'accord) sont essentielles pour l'évaluation des besoins ainsi que pour le suivi et l'évaluation ; elles permettront d'évaluer les changements survenus après l'accord. Toutefois, de nombreux pays n'ont pas accès à ce type d'informations exhaustives et n'ont pas non plus la capacité de les collecter en peu de temps lorsqu'ils commencent à élaborer un accord bilatéral relatif aux migrations de main d'œuvre. En guise de compromis, ils doivent identifier les informations essentielles sur lesquelles fonder les accords. Une évaluation rapide peut permettre de recueillir les éléments suivants :

- La demande de travailleurs migrants dans le PD ; les compétences et les secteurs ou professions demandées ; et la disponibilité de travailleurs dans le PO ayant les compétences requises pour répondre à cette demande, en tenant compte du maintien d'un nombre suffisant de travailleurs formés pour répondre aux besoins nationaux.
- Informations de base sur les flux et les stocks existants : nombre et profil des personnes concernées par sexe, canaux de migration utilisés, coûts moyens de recrutement et de migration, statut migratoire (régulier et irrégulier), statut de protection des travailleurs migrants et profil des populations de la diaspora. Ces informations aideront à définir les termes de l'accord.
- Les cadres juridiques et réglementaires applicables en matière de migration de main-d'œuvre dans les deux pays.
- Défis et problèmes liés aux accords de migration existants entre les deux pays : par exemple, statut de protection et lacunes, plaintes et recours, et incidence de la migration irrégulière.
- Les informations sur les salaires, en particulier les salaires minimums applicables, le cas échéant, sont cruciales pour les négociations salariales.
- Instruments internationaux et régionaux, autres accords bilatéraux et protocoles d'accord sur les migrations, accords multilatéraux signés par l'une ou l'autre partie et cadres régionaux et internationaux sur les migrations (par exemple le Pacte mondial pour les migrations).

Autres étapes requises

- Le PO doit décider du type d'accord à négocier : un ABT, un MOU ou un accord-cadre. Bien que cette décision ne puisse être prise unilatéralement, les contacts préliminaires et les autres accords signés par les PD peuvent fournir des indications sur les options possibles. Pour une PO, un ABT est généralement

une meilleure option, puisqu'il s'agit d'un instrument juridiquement contraignant, garantissant en principe que ses dispositions et protections seront respectées.

- Le PO doit examiner comment les termes d'un accord proposé peuvent influencer ou être affectés par d'autres accords existants et/ou par la situation d'autres travailleurs migrants dans le PD.
- C'est une bonne pratique pour le pays d'origine d'avoir son propre modèle prêt à être discuté. Le fait de s'appuyer sur un modèle fourni par le pays de destination limite déjà la discussion des principales préoccupations et oblige à des négociations plus contentieuses. Les présentes lignes directrices fournissent un modèle standard adapté à la situation des États membres de l'Union africaine.
- Une fois que la structure de base du ABT est décidée, il est important d'élaborer un texte approprié pour chaque élément, y compris le préambule. La section 4 des lignes directrices fournit des informations pertinentes pour l'élaboration du texte de l'accord bilatéral. L'examen du contenu d'autres accords conclus par les PO et PD avec d'autres pays, tout projet d'accord envoyé par le PD et les bonnes pratiques internationales peuvent également fournir des indications. Les objectifs spécifiques et les priorités de coopération peuvent être mentionnés dans le préambule de l'accord.
- Le projet d'accord doit être distribué pour examen juridique au ministère/agence concerné(e). Après approbation, le projet peut être discuté au sein du comité directeur et du comité consultatif sur la migration de main-d'œuvre. Il est fortement recommandé que d'autres parties prenantes clés en dehors du gouvernement soient également impliquées dans la révision s'il n'y a pas de comité consultatif avec leur représentation. Dans la plupart des pays, c'est généralement le ministère des affaires étrangères qui prend l'initiative des négociations.
- Il est conseillé de procéder à une *évaluation de l'accord sur le genre*, en particulier pour les accords concernant les travailleuses migrantes.

5.2. Processus de négociation

Le processus de négociation est une partie critique du processus ABT, qui mérite une attention particulière de la part des deux parties. Des lignes directrices génériques sur les stratégies de négociation peuvent être trouvées dans la boîte à outils de formation en ligne du Centre international de formation de l'OIT « Developing and Implementing Bilateral Labour Migration Agreements in Africa-Élaboration et mise en œuvre d'accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre en Afrique ». ¹¹

Sélection de l'équipe de négociation

Les équipes de négociation jouent un rôle crucial dans la conclusion d'un accord. L'équipe de négociation doit représenter les principaux ministères, le ministère des Affaires étrangères jouant un rôle de premier plan. L'équipe doit comprendre, entre autres, des hauts fonctionnaires ayant autorité, des spécialistes techniques, y compris des négociateurs qualifiés et un spécialiste des questions de genre (lorsque les travailleurs féminins sont importants). L'équipe doit comprendre des femmes et des hommes des deux parties. Le rôle principal dans les négociations peut également dépendre du type de parties - si les négociations ont lieu avec le Moyen-Orient ou avec l'UE. Ils devraient être soutenus par des interprètes compétents pour faciliter les discussions.

Il sera également nécessaire de fournir une orientation et de renforcer les capacités de l'équipe de négociation en ce qui concerne : les compétences en matière de négociation ; les relations politiques, économiques et commerciales plus larges entre les deux pays ; les normes internationales pertinentes en matière de droits de l'homme et de travail ; les relations internationales ; le cadre juridique et réglementaire des pays de destination, y compris leurs autres ABT ; et leur propre capacité à gérer les accords.

La même équipe devrait assurer le suivi depuis le début jusqu'à la signature des accords pour garantir le succès. Le soutien consultatif des organisations nationales représentatives des partenaires sociaux, des représentants des associations d'agences de recrutement, des associations de migrants, des syndicats et des ONG concernées est très important, même s'ils ne font pas partie de l'équipe de négociation officielle. L'OIT peut organiser une expertise technique lors des discussions bilatérales avec l'accord des deux parties et peut répondre à des questions techniques spécifiques.

Lancement du processus de négociation

Accord sur un calendrier

Il est essentiel de décider d'un calendrier pour la conclusion des négociations. La précipitation d'un accord bilatéral ou d'un protocole d'accord risque d'être désavantageuse pour l'une des parties, même si l'autre insiste

¹¹ ITCILO, 2020. <https://www.itcilo.org/resources/developing-and-implementing-bilateral-labour-migration-agreements-africa>

sur un processus accéléré. Cependant, les négociations ne peuvent pas durer trop longtemps, car le contexte pour initier l'accord peut changer pendant une période prolongée. Divers facteurs peuvent influencer le calendrier des négociations, notamment le fait qu'il s'agisse d'un premier accord entre les deux pays, ou qu'il existe un historique d'accords précédents et/ou d'autres accords en cours entre les pays. La priorité accordée à la conclusion d'un accord peut également affecter le calendrier. Le calendrier des négociations peut être modifié, voire suspendu, en cas de changement de gouvernement d'un côté ou de l'autre ou en cas d'urgence mondiale majeure, telle que la pandémie de COVID-19.

Échange de projets et cycles d'interactions

Il est courant que les premières ébauches soient échangées par courrier, par valise diplomatique ou par courriel, et que les réactions soient reçues de la même manière, sans qu'il soit nécessaire de tenir des réunions formelles en personne au cours des premières étapes. Une fois qu'une certaine compréhension commune a été atteinte, des -négociations en face à face seront nécessaires- pour identifier les domaines prioritaires du texte de l'accord en ce qui concerne : les objectifs et les avantages mutuels ; les catégories de travailleurs ; le partage des responsabilités ; les protections à inclure, les dispositions de suivi ; et d'autres questions clés. L'examen d'accords similaires avec d'autres pays par le PO ou le PD devrait fournir des indications à cet égard.

Conduite des négociations

Les accords bilatéraux reflètent en partie les forces généralement disproportionnées de la demande de ressources humaines du PD et de l'offre du PO. Le pouvoir de négociation est évidemment affecté par le rôle du pays - qu'il s'agisse de destinations intra-africaines, de l'UE ou du Moyen-Orient. Les accords présentent des avantages et des bénéfices pour les deux parties.

Une préparation adéquate et un travail préalable sont essentiels au succès des négociations, tout comme la sélection d'une équipe équilibrée de négociateurs (avec une représentation des deux sexes) possédant les compétences et l'expérience requises. Il convient d'identifier à l'avance les positions non négociables et fondamentales par rapport aux positions flexibles où des concessions peuvent être faites. Les négociateurs accrédités devraient avoir un mandat/une autorité pour se mettre d'accord sur un projet de texte selon les paramètres actuels, tout en se référant au siège uniquement sur les questions critiques. Le PO ne devrait pas faire de compromis sur des positions fondamentales/non négociables, telles que la protection des droits des travailleurs migrants, simplement pour faire passer un accord. Il est important de mettre les questions majeures sur la table dès le début, mais commencez par négocier sur des dispositions faciles à accepter. Tout au long du processus, il convient de maintenir une atmosphère cordiale et un respect mutuel.

Il y aura généralement plusieurs ébauches et contre-propositions au cours du processus de négociation ; chacun d'eux doit être soigneusement examiné par le comité directeur ou le point focal pour les questions juridiques et techniques. Il est essentiel que les partenaires sociaux et les autres parties prenantes soient également consultés sur l'évolution du texte de l'accord.

5.2.4 Texte final, adoption et diffusion

Lorsque les deux parties se sont mises d'accord sur un texte final, une signature officielle a généralement lieu. Dans certains cas, les ABT doivent être approuvés par l'organe législatif (par exemple, le Parlement). Les copies signées de l'accord doivent être déposées dans les dépôts d'archives des pays respectifs. Les deux pays doivent diffuser des copies et le contenu de l'accord aux employeurs, aux travailleurs, aux agences de recrutement et aux autres parties prenantes directement impliquées.

5.3. Mise en œuvre et suivi

Le suivi et la mise en œuvre sont souvent le maillon le plus faible du processus ABT. Par conséquent, les deux parties doivent être proactives après la signature d'un accord.

Défis pour le suivi et la mise en œuvre

Le manque de suivi et de mise en œuvre des accords bilatéraux relatifs aux migrations de main d'œuvre est commun à toutes les régions - en Afrique, au Moyen-Orient et en Europe. Les raisons de ce manque de suivi et de mise en œuvre sont diverses. Dans la plupart des cas, la volonté politique de mettre en œuvre l'accord semble faire défaut à l'une des parties, voire aux deux. Le PO est souvent confronté à un dilemme entre, d'une part, la promotion de l'emploi à l'étranger pour les citoyens afin de soulager le chômage local et d'augmenter

les transferts de fonds et, d'autre part, la garantie d'une protection adéquate pour un plus grand nombre de travailleurs employés à l'étranger. Le PD a peut-être signé l'accord pour des raisons publicitaires et pour renforcer son image internationale sans avoir l'intention d'y donner suite.

Parmi les autres raisons importantes de la mauvaise mise en œuvre des ABT, on peut citer : les changements stipulés dans les lois et les procédures qui n'ont pas été effectués après l'entrée en vigueur de l'accord ; l'évolution de la situation économique dans le PD pendant la période de mise en œuvre ; l'insuffisance des ressources allouées à la mise en œuvre et au suivi ; la présence diplomatique et consulaire limitée du PO dans le PD ; le non-engagement d'autres parties prenantes importantes, en particulier les employeurs de travailleurs migrants ; l'absence d'information des travailleurs et de leurs syndicats, des agences de recrutement, de l'inspection du travail, etc. sur les droits et les responsabilités ; le manque de personnel compétent au sein du gouvernement pour le suivi ainsi que le transfert du personnel responsable vers des postes sans rapport. Dans le cas de protocoles d'entente (MOU) et d'autres arrangements non contraignants, l'absence d'exigences légales pour les actions signifie qu'il y a peu ou pas de raisons impérieuses de mettre en œuvre des mesures contraignantes.

Diffuser les accords

Un plan de diffusion devrait être inclus dans le cadre de tout accord, noté dans le modèle d'article. Le PO devrait faire traduire le texte de tous les accords dans les langues nationales et le rendre facilement accessible sur les sites Internet et par d'autres moyens afin d'en assurer la disponibilité pour tous les travailleurs migrants concernés, et également diffuser les textes aux travailleurs migrants et à leurs employeurs dans les PD. De même, la diffusion d'informations sur la mise en œuvre et le suivi de l'accord dans les procès-verbaux des commissions mixtes et les amendements à l'accord améliorera la mise en œuvre et le suivi, et encouragera et guidera l'engagement de toutes les parties prenantes. Il est essentiel d'informer de manière adéquate les principales parties prenantes impliquées dans la mise en œuvre de l'accord, notamment les organisations de travailleurs et d'employeurs et les agences de recrutement privées et publiques, car chaque partie doit connaître ses droits et responsabilités, ainsi que les obligations qui lui incombent spécifiquement.

Le mécanisme de suivi - Comité mixte des deux parties

Étant donné que la plupart des accords sont mal appliqués, il est particulièrement important de prévoir des procédures concrètes de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation. La création d'un comité mixte (CM) chargé de surveiller et de mettre en œuvre l'accord fait partie intégrante de tout accord. La pratique la plus courante à cet égard consiste à établir un comité composé de fonctionnaires des deux parties signataires : les comités sont généralement composés de hauts fonctionnaires des deux parties, et les accords mentionnent les fonctions des comités et la fréquence des réunions en général. Dans tous les cas, la composition du CM doit inclure des femmes et, de préférence, être équilibrée entre les sexes. Tous les accords et protocoles d'accord contiennent une variante de ce mécanisme. L'accord prévoit des réunions périodiques, généralement annuelles. Les CM doivent s'appuyer sur les contributions des partenaires sociaux et des autres parties prenantes et les faciliter, afin d'informer le comité sur le suivi, l'examen et l'évaluation.

Les fonctions des comités mixtes comprennent :

- Examen, évaluation et suivi périodiques de la mise en œuvre de l'accord ;
 - Examiner en permanence les possibilités d'emploi et la disponibilité des compétences correspondantes pour une meilleure coopération ;
 - Proposer des modifications et des améliorations de l'accord et des documents connexes ; et
 - Traiter les différends relatifs à l'interprétation des dispositions de l'accord et proposer des solutions.
-
- **Bonnes pratiques sur les comités mixtes basées sur les expériences de l'Asie, du Moyen-Orient et de l'Afrique** qui sont importantes car les comités mixtes peuvent ne pas être aussi actifs que prévu.
 - Mention d'un calendrier pour la mise en place du comité mixte ;
 - Préciser la composition du comité ;
 - Des échéances claires pour la fréquence des réunions, la validité, les renouvellements et les prolongations ;
 - Élaboration des fonctions et des termes de référence des comités mixtes ;
 - Élaboration de plans de mise en œuvre et de directives d'application ;
 - Désignation de points focaux dans les deux pays et au niveau des ambassades/consulats ;
 - Nomination de sous-comités ou de groupes de travail techniques ;
 - Prévoir des protocoles et des modifications de l'accord convenus d'un commun accord ;
 - Des processus consultatifs impliquant les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes ;

- Publicité pour le contenu de l'accord et les procès-verbaux et recommandations de la réunion du comité mixte ;
- Définir les modalités de partage des coûts pour les comités mixtes, le suivi et l'évaluation ;
- Dispositions relatives à l'évaluation des accords, y compris la proposition de critères et de processus ;
- Il est urgent de renforcer les capacités du personnel gouvernemental concerné et des partenaires pour un suivi efficace.

Éléments d'un plan de mise en œuvre des accords

Un plan de mise en œuvre efficace peut comporter les éléments suivants :

- Objectifs estimés ou fourchette du nombre de travailleurs migrants à recruter/déployer au titre de l'ABT ;
- Enregistrement des mouvements dans le cadre de l'accord : le PO informe et enregistre les travailleurs et les travailleuses qui migrent dans le cadre de l'accord ; le PD enregistre également les travailleurs qui arrivent dans le cadre de l'accord.
- Supervision du fonctionnement des agences de recrutement et approbation des contrats de travail ;
- Procédures d'orientation avant le départ et après l'arrivée ;
- Plans et objectifs pour la supervision des conditions de travail et de vie des travailleurs migrants, y compris les objectifs de l'inspection du travail, en particulier pour les personnes à haut risque comme les travailleurs domestiques, par les autorités désignées du PD ;
- Mise en œuvre effective du suivi des procédures de plaintes et de résolution des litiges conformément à l'accord.
- Rapports annuels sur l'état d'avancement de la mise en œuvre

Le suivi et la mise en œuvre effectives des accords bilatéraux peuvent nécessiter des modifications des lois et procédures du PD. Ceci afin de garantir le respect des termes de l'accord et l'application des dispositions. Les lois existantes peuvent ne pas être adéquates ou entrer en conflit avec le contenu de l'accord. Certaines catégories, comme les travailleurs domestiques, peuvent ne pas être couvertes par le droit du travail. Les récentes modifications apportées par les PD aux lois sur l'immigration et le travail concernant les travailleurs étrangers, y compris les travailleurs domestiques, ont des implications pour les accords existants et nouveaux, et devraient être suivies par le PO. Le comité mixte peut discuter de la modification des accords pour tenir compte des changements de lois ou de situations, le cas échéant.

Le suivi et la mise en œuvre des accords peuvent être un exercice coûteux. Chaque gouvernement doit prévoir et réserver des ressources à cet effet pour la durée de l'accord. L'un des principaux effets attendus d'un accord bilatéral est le renforcement de la protection des travailleurs sur le lieu de travail et l'amélioration de leurs conditions de vie. Il est essentiel de prévoir des ressources à cette fin. Le PD doit s'engager à allouer des ressources supplémentaires pour garantir le respect du droit du travail et d'autres lois et procédures, comme le prévoit l'accord, par exemple pour l'inspection du travail. Les réunions du comité mixte devraient décider d'un partage transparent et équitable des coûts entre les deux pays pour les réunions de suivi, le contrôle et l'inspection des lieux de travail pour l'application du droit du travail, et la collecte de données et la recherche pour le suivi et l'évaluation, entre autres. La pratique générale veut que les frais de voyage soient supportés par la partie visiteuse et que les frais d'accueil locaux soient payés par le gouvernement hôte.

Révision des accords bilatéraux relatifs aux migrations de main d'œuvre

Les pays peuvent être amenés à envisager la révision des accords lorsque les circonstances l'exigent. C'est l'une des fonctions spécifiques des comités mixtes. Cependant, les révisions ne sont pas courantes, probablement en raison de la réticence des deux parties à entamer un nouveau cycle de négociations, ainsi que de la pratique courante de l'auto-renouvellement des accords bilatéraux de coopération et des protocoles d'accord. Les PO peuvent également hésiter à demander des révisions s'ils pensent que cela peut entraîner le risque de concessions moins importantes que dans l'accord initial.

Les révisions des accords bilatéraux relatifs aux migrations de main d'œuvre peuvent être nécessaires pour plusieurs raisons.

- Lorsque le contexte a changé - l'évolution des conditions économiques, en particulier dans le PD, affecte la demande de travailleurs migrants ;
- Dans les situations où les objectifs initiaux des accords ne sont pas atteints : par exemple, impact limité sur les flux sortants ; exploitation continue des travailleurs ; et généralement suite à des interdictions ;

- Les principales lacunes et insuffisances de l'accord bilatéral relatif aux migrations de main d'œuvre initiaux ont été mises en évidence ;
- Accords désormais inactifs ; Accords du Qatar des années 1980

Il n'y a pas beaucoup d'exemples documentés de révision d'accords.¹² Cependant, les révisions des accords bilatéraux relatifs aux migrations de main d'œuvre à la lumière des conditions changeantes sont nécessaires, et les deux parties devraient être proactives pour modifier les accords. L'UA et les CER devraient documenter de telles révisions et en tirer des leçons....

5.4. Suivi et évaluation

Le suivi doit être intégré à toutes les étapes du processus de l'accord/de l'arrangement. Un problème majeur dans la mise en œuvre est l'obtention de données et d'informations pour suivre l'évolution des accords, ce qui coïncide souvent avec l'absence de systèmes de suivi et d'évaluation efficaces. Le suivi et l'évaluation doivent être explicitement définis dans l'accord, conformément à l'Article A.28 du modèle.

Suivi des accords

Le suivi est une procédure continue et de routine généralement effectuée par les administrateurs de programmes pour s'assurer que le projet est sur la bonne voie et/ou que les mesures correctives nécessaires sont prises à temps. Appliqué aux accords, le suivi permet la collecte continue d'informations, l'analyse des progrès et l'établissement de rapports pour la prise de décision par le comité mixte et les coordinateurs ou points focaux du programme.

Étapes du processus de suivi :

1. Attribuer la responsabilité du suivi à chaque partie : Point focal pour les accords.
2. Recueillir les données nécessaires au suivi des accords auprès des deux parties.
3. Émettre des rapports trimestriels ou ad hoc sur le fonctionnement de l'accord à l'intention du comité mixte.
4. Rapports annuels sur l'accord et son fonctionnement.
5. Comparer avec les données de base pour identifier les changements.

Sources d'information pour le suivi, mais aussi pour l'évaluation :

- Statistiques relatives aux migrations issues des processus administratifs - telles que les flux migratoires enregistrés, les frais de recrutement et les coûts de migration pour obtenir un emploi à l'étranger ; informations sur les rapatriés, le volume des transferts de fonds et les coûts de transfert, les plaintes des travailleurs migrants, les accidents de travail, les indemnisations, entre autres ;
 - Dans la mesure du possible, les données doivent être ventilées au minimum par sexe, âge et profession, et inclure des variables clés sur les travailleurs migrants concernés, telles que le type d'emploi, le salaire réel, le niveau d'éducation, l'origine ethnique, etc.
 - Rapports de l'inspection du travail : conditions de travail sur le lieu de travail, notamment la SST ; rapports d'inspection sur le contrôle des conditions d'hébergement et de vie ;
 - Modifications des cadres politiques, juridiques et réglementaires du PO ou du PD en matière de migration ;
 - Comptes rendus des réunions du comité mixte et procès-verbaux des réunions ;
 - Missions de haut niveau entre les deux parties ;
 - Protocoles additionnels et échanges de notes entre les deux parties ;
 - Rapports des médias sur les questions de migration au sein du PO et du PD.
-

Évaluation des accords. Une évaluation nécessite des recherches et une analyse approfondie et diffère du suivi de routine.

¹² Le gouvernement du Qatar a adopté des protocoles à ses accords bilatéraux initiaux signés dans les années 1980 avec certains pays. Dans la région de l'IGAD, la Somalie négocie actuellement la révision de l'accord initial avec le Qatar. Le gouvernement indien a révisé en 2011 le protocole d'entente de 2006 avec les EAU.

Objectifs de l'évaluation et types d'évaluation

Les évaluations sont réalisées avec les objectifs suivants : déterminer dans quelle mesure les objectifs de l'accord ont été atteints ; démontrer la responsabilité des parties responsables ; améliorer la mise en œuvre de l'accord et sa gestion ; identifier les stratégies et politiques d'extension/expansion réussies - ce qui a fonctionné et ce qui n'a pas fonctionné ; et justifier le renouvellement ou la résiliation d'un accord ou sa réplique.

Les évaluations peuvent être classées selon les critères suivants :

Echéances : Évaluation intermédiaire (provisoire), à mi-parcours et finale : Les évaluations intermédiaires et à mi-parcours sont utiles pour guider le PO et le PD à apporter des ajustements à l'accord afin de s'assurer qu'il remplit les objectifs initiaux. Le processus d'évaluation tente de documenter ce qui a changé après l'accord par rapport aux principaux indicateurs. La situation « avant » et « après » est comparée, et les données de la situation de base peuvent être utilisées pour évaluer les changements.

Mode d'évaluation : Auto-évaluation versus évaluations indépendantes

Une *auto-évaluation* est entreprise par ceux qui sont chargés de la conception et de la mise en œuvre d'un accord. Cependant, une évaluation interne peut ne pas adopter une approche critique ou ne pas identifier les défaillances des fonctionnaires concernés. Une *évaluation indépendante* est menée par une entité extérieure aux gouvernements des parties, de préférence par un évaluateur ou un consultant expert, et les résultats peuvent être plus objectifs.

Les principales questions à soulever dans une évaluation sont les suivantes :

- Pertinence - L'accord continue-t-il à répondre aux objectifs initiaux ?
- Efficacité - L'accord a-t-il été efficace pour atteindre les objectifs initiaux et les résultats souhaités ?
- Efficience - Les résultats sont-ils atteints à un coût raisonnable ? Les bénéfices de l'accord sont-ils supérieurs aux coûts en termes de nouvelles procédures telles que l'enregistrement, l'application et la conduite des réunions du comité mixte ? Les ressources ont-elles été utilisées efficacement pour bénéficier aux travailleurs migrants, hommes et femmes ?
- Durabilité - Les réalisations/améliorations obtenues grâce à l'accord se poursuivront-elles sans investissement supplémentaire ?
- Impact - Quels sont les impacts positifs ou négatifs, directs ou indirects, des changements sur les flux migratoires, les transferts de fonds, la satisfaction de la demande de main-d'œuvre, l'amélioration des niveaux de protection des migrants et les gains de compétences, entre autres.

Il convient d'accorder une attention particulière à la prise en compte du genre dans la formulation et la réponse à ces questions.

Étapes à suivre pour entreprendre une évaluation

1. Préparer une note conceptuelle expliquant les raisons de l'évaluation ; choisir le type d'évaluation (autonome ou indépendante ; intermédiaire, à mi-parcours ou finale) et la manière dont elle sera réalisée ; obtenir l'approbation du CM.
2. Préparer des mandats détaillés pour l'équipe d'évaluation et lancer un appel à propositions.
3. Sélectionner une équipe d'évaluation - interne ou externe - sur la base d'un examen minutieux des propositions.
4. Suivre l'évaluation et fournir des informations si nécessaire. La supervision peut être assurée par les unités de coordination des ABT et/ou par les ministères concernés et/ou le comité de pilotage.
5. L'équipe d'évaluation doit identifier les indicateurs d'évaluation qui sont sensibles au genre (afin d'évaluer les éventuels impacts différents de l'ABT sur les femmes et les hommes), effectuer l'analyse et présenter un premier projet de rapport.
6. La direction (CM ou points focaux) pour examiner le premier projet de rapport et fournir des commentaires.
7. Examen et acceptation du rapport d'évaluation final
8. Diffusion du rapport d'évaluation aux parties prenantes concernées, notamment le comité mixte, afin de suivre les recommandations d'améliorations et de changements.

Un agenda pour l'évaluation des accords bilatéraux relatifs aux migrations de main d'œuvre pour les États membres de l'UA

Les pays africains devraient examiner leurs accords bilatéraux existants afin d'identifier les lacunes et les faiblesses qui peuvent être pertinentes pour proposer des révisions aux accords existants ou en développer de nouveaux. Les composantes peuvent inclure des techniques d'enquête comparative rigoureuse sur la situation avant et après l'accord, une étude sur dossier et des entretiens avec des informateurs clés, un examen comparatif de différents accords bilatéraux et types d'arrangements, le tout de préférence avec des critères d'évaluation, des mesures et des indicateurs basés sur les droits.

Un pays peut commencer par un exercice pilote d'évaluation rapide d'une sélection d'accords en vigueur, afin d'achever l'évaluation dans un délai court. Ces examens doivent s'accompagner d'une collecte de données qualitatives et quantitatives et d'un bilan rapide du statut et du contenu proposé des nouveaux accords bilatéraux de coopération. Les conclusions des évaluations rapides peuvent permettre d'identifier les domaines dans lesquels des préoccupations doivent être soulevées auprès des PD et ceux dans lesquels les termes des ABT existants ont pu être - et peuvent continuer à être - non respectés ou violés.

Après un examen des résultats des évaluations rapides susmentionnées, la méthodologie sera affinée afin de mener des évaluations approfondies des accords existants. Une sélection des accords à évaluer peut être décidée sur la base de leur durée, de leur importance pour les flux migratoires, et des caractéristiques réussies ou des problèmes rencontrés. A ce stade, l'accent peut être davantage mis sur la collecte systématique de données. Une évaluation approfondie des résultats et de l'impact d'un accord avant son renouvellement devrait être obligatoire.

Une priorité immédiate est d'évaluer l'impact de COVID-19 sur les migrations en ce qui concerne les ABT existants. Il s'agit d'évaluer la situation des travailleurs migrants dans les PD avec lesquels des accords bilatéraux sont en vigueur - y compris les ressortissants des CdO concernés par ces accords et ceux qui ne le sont pas - en ce qui concerne les points suivants : les licenciements ; la fourniture ou non de moyens de subsistance et de soins de santé de base pour ceux qui restent ; la situation des travailleurs en matière de santé et de sécurité ; le respect des droits des travailleurs et des procédures appropriées lors des licenciements et des retours ; l'obtention par les migrants de retour des salaires et des droits acquis avant leur départ ; le respect des conditions et des protections prévues par les accords bilatéraux de travail existants pour les travailleurs migrants déployés dans le cadre de ces accords ; la tenue de réunions des comités mixtes pendant la période de crise ; et l'invocation des accords bilatéraux de travail à un moment quelconque. Le Comité consultatif de l'UA sur la migration de main-d'œuvre (LMAC) a appelé les gouvernements africains à « examiner attentivement et à renégocier les différents accords de migration de main-d'œuvre qu'ils ont pu signer en vue de garantir aux travailleurs migrants la jouissance d'une santé et d'une sécurité adéquates, d'une protection sociale et de la transférabilité, ainsi que d'autres protections des droits de l'homme et du travail ».

6. MESURES DE SOUTIEN AUX ACCORDS BILATERAUX DE TRAVAIL ET FACTEURS FAVORABLES

Les accords bilatéraux de travail ne sont qu'un des nombreux instruments dont disposent les États membres africains pour promouvoir la gouvernance des migrations et la protection des travailleurs migrants.

Les traditions démocratiques, le respect de l'état de droit, les garanties constitutionnelles des droits de tous les résidents, y compris les migrants/non-citoyens, les institutions du travail solides et le respect des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et aux droits du travail contribuent à la bonne gouvernance et assurent ainsi la protection des travailleurs citoyens et migrants dans le pays d'origine et le pays de destination.

L'existence de politiques nationales crédibles en matière de développement, d'emploi et de migration, la ratification des instruments pertinents relatifs aux travailleurs migrants et la réglementation efficace des agences de recrutement privées, tant au PO qu'au PD, constituent un environnement propice au bon fonctionnement des ABT.

Les pays africains doivent s'engager dans les processus et forums internationaux, y compris les organes de surveillance des traités de l'UA, des CER, de l'OIT et de l'ONU, ainsi que dans les examens de la mise en œuvre du Pacte mondial pour les migrations, du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et

et faire pression en faveur de la protection des travailleurs migrants, de la mise en place de seuils de protection sociale pour les travailleurs migrants, de normes minimales pour les BLA et autres accords, ainsi que de la mise en œuvre effective des accords.

L'Union africaine a déclaré : « L'avenir pour l'Afrique est de s'engager sur des mécanismes régionaux de coopération multilatérale en matière de migration de main-d'œuvre et sur des plateformes interrégionales de coopération multilatérale en matière de migration de main-d'œuvre. »¹³ Le dialogue interrégional sur les migrations et les accords bilatéraux de travail devrait être développé lorsque l'Afrique a une perspective régionale convergente.

L'Union africaine et ses États membres pourraient mettre au point un mécanisme régional de consultation sur les accords bilatéraux d'association afin de partager les expériences et les enseignements tirés, les pratiques en matière d'emploi à l'étranger et les problèmes rencontrés par les travailleurs migrants à l'étranger. Le forum peut proposer des solutions pratiques pour le bien-être des travailleurs à l'étranger, et adopter des approches communes dans les négociations avec les pays de destination en Europe et au Moyen-Orient. Par exemple, le mécanisme pourrait également mettre au point des normes minimales pour la protection des travailleurs migrants, y compris des salaires minimums, adopter des contrats de travail standard pour les différentes catégories de travailleurs, convenir de la mise en œuvre effective des accords bilatéraux en matière de migration de main d'œuvre, et également travailler à la promotion des partenariats pour les compétences et la mobilité.

Parallèlement, le potentiel des forums interrégionaux doit également être exploré. L'Union africaine et certains pays de l'IGAD ont participé en tant qu'observateurs au dialogue d'Abu Dhabi (ADD).¹⁴ L'ADD pourrait ne pas être en mesure d'examiner les questions spécifiques à l'Afrique étant donné que ses membres sont plus nombreux et qu'il compte également des pays d'Asie. Dans ce contexte, un forum distinct pour les pays d'origine du CCG, des États arabes du Moyen-Orient et de l'UA pourrait être plus prometteur et pourrait être étudié.

Dans le même temps, les pays d'origine africains peuvent être amenés à compléter les accords bilatéraux par des initiatives unilatérales. Celles-ci concernent la spécification de salaires minimums pour certaines catégories de travailleurs, l'extension de la couverture nationale de sécurité sociale aux travailleurs migrants, la mobilisation du soutien des partenaires sociaux et de la société civile, et l'interdiction sélective des pays où les abus et l'exploitation persistent.

Il est également important d'améliorer la capacité technique de toutes les parties prenantes impliquées dans les processus d'ABT, notamment l'administration du travail et des migrations, les fonctionnaires des commissions consultatives, les attachés du travail, l'unité de coordination des ABT du ministère central, les membres du comité directeur interministériel, le comité consultatif sur les migrations de main-d'œuvre, les partenaires sociaux, la société civile, y compris les organisations de femmes migrantes, les agences de recrutement privées et les autres parties prenantes. Une assistance technique peut être sollicitée auprès d'organisations internationales telles que l'OIT et l'OIM.

L'amélioration de la base d'informations et de connaissances constitue un facteur clé pour le bon fonctionnement des accords bilatéraux de travail en comblant les lacunes flagrantes de la base d'informations et de connaissances sur la migration et les accords bilatéraux de travail concernant le traitement des travailleurs migrants, hommes et femmes, leurs conditions de travail et de vie et la sécurité et la santé au travail, entre autres. La réalisation d'analyses et d'évaluations des accords bilatéraux de travail avec la coopération des deux parties signifie également la production d'éléments essentiels d'une bonne base d'informations.

¹³ Union africaine (2020b). *L'avenir de la mobilité humaine : Partenariats innovants pour le développement durable*, Document technique, Domaine thématique 4 : Comblant les lacunes dans la protection des migrants, Contributions thématiques de l'Union africaine à la 13^{ème} session du Forum mondial sur la migration et le développement, avril 2020.

¹⁴ <http://abudhabidialogue.org.ae/>

ANNEXE : FONDEMENTS NORMATIFS DES ACCORDS BILATERAUX DE TRAVAIL

Les instruments de l'Union africaine et des CER, les normes internationales du travail et les conventions africaines et onusiennes relatives aux droits de l'homme largement ratifiées par les États membres de l'UA établissent les droits de l'homme et du travail pour les travailleurs migrants et les membres de leur famille et fournissent des protections spécifiques pour un *travail décent* et des *droits au travail* pour tous les migrants.

Fondements normatifs des accords bilatéraux de travail

- La **Charte africaine des droits de l'homme et des peuples**, ratifiée par l'ensemble des 55 États membres de l'UA, qui définit les droits de l'homme individuels et collectifs pour toutes les personnes en Afrique et s'engage à les faire respecter.
- Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme en Afrique (protocole de Maputo), ratifié par 42 États membres de l'UA, qui fixe des droits humains complets pour les femmes.
- Le **protocole de l'UA au traité instituant la Communauté économique africaine relatif à la libre circulation des personnes, au droit de résidence et au droit d'établissement** (*protocole de libre circulation de l'UA*), qui définit le régime juridique continental pour la liberté de circulation et les droits de résidence et d'établissement qui en découlent, avec certaines protections pour les personnes concernées dans le cadre de l'État de droit.
- **Les instruments juridiques de libre circulation des CER en vigueur** : le protocole du marché commun de la CAE et les quatre protocoles de la CEDEAO concernant la libre circulation, le droit de résidence et le droit d'établissement.
- **Les 9 instruments universels des droits de l'homme et les protocoles associés** qui s'appliquent à toutes les personnes, y compris tous les travailleurs migrants et les membres de leur famille.
- **Les 8 conventions fondamentales de l'OIT** consacrées par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1999 - applicables à tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants.
- **3 Conventions internationales sur la migration pour l'emploi et les droits des travailleurs migrants et de leurs familles**¹⁵
- **Les 4 conventions (prioritaires) de l'OIT sur la gouvernance**, cruciales pour le fonctionnement du système des normes internationales du travail et les instruments les plus importants pour la gouvernance.
- **Toutes les autres normes internationales du travail** qui s'appliquent (à quelques exceptions près) à tous les travailleurs sur le lieu de travail, y compris les travailleurs migrants.

Cadres politiques africains et internationaux particulièrement pertinents pour les accords bilatéraux relatifs aux migrations de main d'œuvre

- La **politique migratoire 2006 de l'UA pour l'Afrique**
- Le **cadre de politique migratoire révisé de 2018 pour l'Afrique et le plan d'action** (2018 - 2030).

¹⁵ Les trois conventions internationales sont : la Convention de l'OIT sur les travailleurs migrants, 1949 (n° 97) ; la Convention de l'OIT sur les travailleurs migrants, 1975 (n° 143) ; la Convention internationale des Nations unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990. La Convention 181 de l'OIT sur la réglementation des agences de recrutement et la Convention n° 189 sur le travail décent pour les travailleurs domestiques peuvent également être considérées comme des conventions clés en matière de gouvernance des migrations, étant donné leur importance pour la réglementation du *recrutement équitable* et la protection des travailleurs domestiques migrants.

- **Le programme des Nations Unies pour développement durable à l'horizon 2030**
- **Cadres normatifs non contraignants de l'OIT** : le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre (2006) et les Principes généraux et directives opérationnelles pour un recrutement équitable et la définition des frais de recrutement et des coûts connexes (2016/2019).
- **Le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, 2018**