

**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 »

PROJET DE LIGNES DIRECTRICES
SUR
L'ÉLABORATION D'UN PROGRAMME/SYSTÈME MODÈLE DE
PROTECTION SOCIALE DES MIGRANTS

Septembre 2021

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES.....	2
I CONTEXTE ET JUSTIFICATION	3
Justification	3
Objectifs des lignes directrices.....	9
Sources des Lignes directrices	10
Principes directeurs	10
II ÉTABLISSEMENT D’UN PROGRAMME DE PROTECTION SOCIALE DES MIGRANTS (MWP)	12
III DISPOSITIONS FONDÉES SUR L’ASSURANCE.....	14
IV SERVICES DE SOUTIEN	17
V MISE EN ŒUVRE	21
Réglementation, institutions et opérations	21
Feuille de route pour la mise en place d’un MWP.....	25
Renforcement de l’environnement réglementaire.....	28
Dispositions de soutien.....	31
ANNEXE : PRINCIPAUX INSTRUMENTS ET CADRES D’ACTION MONDIAUX ET AFRICAINS	32

Projet de lignes directrices de l’UA pour l’élaboration d’un programme/système modèle de protection sociale des migrants

I CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Justification

- 1. Obstacles et défis à la sécurité sociale et au soutien social.** Les travailleurs migrants africains sont confrontés à d'importants défis et restrictions en ce qui concerne leur accès à la sécurité sociale et à l'aide sociale. Les obstacles auxquels ils sont confrontés ne se limitent pas à leur temps d'emploi à l'étranger, mais affectent également les arrangements avant le départ et leur retour et leur réintégration après la fin de leur séjour à l'étranger. Les femmes migrantes en particulier, mais aussi les familles des travailleurs migrants sont touchées, y compris les membres de la famille qui restent dans le pays d'origine. Les principales dimensions des déficits subis par les travailleurs migrants et leurs personnes à charge sont les suivantes:¹
 - L'accès limité à la sécurité sociale en général ou à des branches spécifiques de la sécurité sociale (par exemple : l'accident du travail, les prestations de maternité ou de chômage) et de la portabilité des prestations de sécurité sociale en particulier.
 - Le statut d'immigration et autres obstacles juridiques – leur statut particulier peut ne pas leur permettre de bénéficier de la protection, ou une loi sur la sécurité sociale peut les exclure et/ou exclure les membres de leur famille de la couverture.
 - La faiblesse des dispositions protectrices dans les accords bilatéraux de travail et l'absence à grande échelle d'accords bilatéraux de sécurité sociale.
 - Les modalités de recrutement inadéquates, y compris des coûts de migration importants conduisant à l'endettement, l'exploitation par certaines agences de recrutement, une réglementation insuffisante du recrutement et l'absence ou la faiblesse des dispositions dans les contrats de travail.
 - Les restrictions découlant du statut de marché du travail, la couverture étant souvent refusée aux travailleurs domestiques et aux (autres) travailleurs de l'économie informelle.
 - Les défis administratifs et connexes ayant un impact sur la capacité de demander des prestations, tels que la documentation vérifiée requise ou le départ forcé du pays d'origine après la fin de l'emploi.
 - Les défis liés à la nature des régimes de protection sociale, compte tenu de l'incapacité des travailleurs à accéder aux prestations à long terme, si une période de cotisation assez longue est requise, ou si les travailleurs migrants ne peuvent prétendre qu'à une somme forfaitaire (insuffisante) au lieu de prestations régulières à la sortie du pays de destination.
 - Des régimes de protection sociale distincts mais moins avantageux laissent les travailleurs migrants à l'étranger et leurs personnes à charge dans une position plus faible que les ressortissants du pays concerné.
 - Exposition à de faibles conditions civiles, de travail et de bien-être à l'étranger, ainsi qu'à l'exploitation et l'abus, et l'accès limité à la justice, y compris les voies et procédures de réclamations et de plaintes.
- 2. Les instruments de l'OIT, de l'ONU et de l'Union africaine prévoient la protection sociale des travailleurs migrants et de leurs familles dans les pays de destination.** Il a été noté que: « [T]outes les normes actuelles de l'OIT en matière de sécurité sociale définissent l'étendue personnelle de la couverture, quelle que soit leur nationalité, et presque toutes contiennent des clauses similaires sur l'égalité de traitement entre les ressortissants et les travailleurs étrangers dans le pays d'accueil, et la plupart d'entre elles contiennent des clauses spéciales de non-

¹ Voir M. Olivier (assisté de J. Mushomi & C. Kakuba) *Élaboration d'un programme/système modèle de protection des migrants pour l'Union africaine, les Communautés économiques régionales et les États membres de l'UA* (projet de rapport soumis à l'OIM, 2021) paras 6-15; Union africaine *Rapport sur les statistiques de la migration de main-d'œuvre en Afrique* (Deuxième édition (2017)) (2019) 47-48; Ong, C & Peyron Bista, C *The state of social protection in ASEAN at the dawn of integration* (OIT, 2015) 21, 51-53.

discrimination...² En outre, la *Recommandation de l'OIT sur les socles de protection sociale*, 2012 (n° 202), énonce quatre des garanties de sécurité sociale de base qui devraient être disponibles pour tous les résidents d'un pays, qu'ils soient nationaux ou non.

Les instruments de l'ONU approuvent une compréhension des *droits* de l'homme de la nécessité pour les travailleurs migrants d'être protégés par des dispositifs de protection sociale. Ceci est éclairé par des considérations sur l'humanité des migrants, leur statut de vulnérabilité et une approche des droits de l'homme, reflétée en particulier dans l'article 27 de la *Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille*, 1990 (ICMW). Et récemment, «... en adoptant le *Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières* (2018), de nombreux États membres des Nations Unies se sont engagés à faire en sorte que les travailleurs migrants à tous les niveaux de compétence aient accès à la protection sociale dans leur pays de destination et à maintenir la transférabilité des droits et prestations de sécurité sociale applicables gagnés par les travailleurs migrants dans leur pays d'origine».³

L'extension de la protection sociale à tous, y compris aux travailleurs migrants de l'économie formelle et informelle, est une priorité pour l'UA et ses États membres.⁴ Le principe de l'égalité de traitement des travailleurs migrants est souligné, entre autres, dans l'Agenda 2063 de l'UA et le Cadre politique de l'UA pour l'Afrique et son Plan d'action 2018-30. En outre, dans le cadre du Programme conjoint de migration de main-d'œuvre pour l'Afrique (JLMP), l'OIT et l'UA ont mis en œuvre un projet « Élargir l'accès à la protection sociale et à la portabilité des avantages pour les travailleurs migrants et leurs familles dans certaines communautés économiques régionales d'Afrique ». En outre, les dispositions protectrices de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (1982) impliquent que les travailleurs migrants (réguliers et irréguliers) doivent être considérés comme des groupes vulnérables et défavorisés. Par conséquent, les États devraient reconnaître et prendre des mesures pour lutter contre la discrimination intersectionnelle fondée, entre autres, sur le statut migratoire; doivent veiller à ce que les migrants soient couverts par le système de sécurité sociale et aient un accès physique aux services de sécurité sociale; et veillent à ce que les membres de la famille des travailleurs migrants jouissent de l'égalité de traitement avec les nationaux en ce qui concerne l'accès à l'éducation, aux services sociaux et de santé et la participation à la vie culturelle.⁵ En outre, les instruments du CER prévoient l'égalité de traitement en ce qui concerne la sécurité sociale (contributive) et l'accès aux prestations de sécurité sociale et la transférabilité des prestations de sécurité sociale dans plusieurs instruments des CER.⁶

- 3. Les principales implications en découlent en ce qui concerne l'accès des travailleurs avec papiers et, dans une certaine mesure, des travailleurs sans papiers à la protection sociale.** En conséquence, les pays de destination devraient garantir l'égalité de traitement des travailleurs migrants (avec papiers) et de leur famille en ce qui concerne l'accès au logement, les programmes de logement social, les services sociaux et de santé, les allocations de chômage et les services de

² Baruah, N & Cholewinski, R *Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination* (OSCE, OIM ET OIT) (2006). Voir Article 6 de la *Convention de l'OIT sur la migration pour l'emploi (révisée)*, 1949 (n° 97) et Article 68 de la *Convention de l'OIT sur la sécurité sociale (normes minimales)*, 1952 (n° 102): cependant, les régimes non contributifs (en particulier l'assistance sociale) ne doivent pas nécessairement être étendus aux non-citoyens.

³ Rapport de l'Union africaine sur les statistiques de migration de main-d'œuvre en Afrique (Deuxième édition (2017)) (2019) 48.

⁴ L'extension de la protection sociale aux migrants est également entérinée dans la Déclaration et le Plan d'action d'Ouagadougou +10 sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif en Afrique (2015), le *Plan opérationnel conjoint CUA-OIT 2019-2021* et l'OIT 2019 Abidjan. *Déclaration et plan d'action*.

chômage, à condition que les conditions soient remplies et soumises à des conditions d'immigration (art. 43 et 45 de l'ICMW). Elles devraient également garantir l'égalité de traitement des dispositions de sécurité sociale pour les travailleurs migrants pour l'une ou l'ensemble des neuf branches de la sécurité sociale qui sont en vigueur sur leur territoire et pour lesquelles ils acceptent d'être liés.⁷ Les travailleurs migrants sans papiers, c'est-à-dire en situation irrégulière, bénéficient également d'une protection limitée au regard des normes internationales, y compris l'égalité de traitement en ce qui concerne les droits découlant d'un emploi passé en ce qui concerne la rémunération, la sécurité sociale et d'autres avantages.⁸ Comme les travailleurs migrants en situation régulière, les migrants sans papiers et les membres de leur famille ont le droit de recevoir des soins médicaux d'urgence (ICMW, Art. 28).

4. **La réalité est souvent différente pour les travailleurs migrants africains, étant donné l'absence de protection suffisante et l'exposition à l'exploitation et aux mauvais traitements.** Pourtant, malgré ces déclarations normatives claires, les travailleurs migrants africains à l'étranger bénéficient invariablement d'une protection sociale limitée dans les pays de destination. En Afrique, le grand nombre de travailleurs migrants africains en situation irrégulière et/ou qui travaillent dans l'économie informelle n'ont pas de protection appropriée. L'accès à la participation (formelle) au marché du travail est essentiel pour la couverture contributive de la sécurité sociale, mais il est soumis à plusieurs restrictions dans les pays de destination, souvent en contradiction avec la libre circulation et les régimes de migration de main-d'œuvre libéralisés.

⁵ Principes et lignes directrices de CADHP sur la mise en œuvre des droits économiques, sociaux et culturels dans la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (2010).

⁶ Cela ressort, par exemple dans le cas de l'Afrique de l'Ouest, des dispositions de la Convention générale sur la sécurité sociale des États membres de la CEDEAO (2013), et dans le cas de la SADC, des dispositions du Code de la sécurité sociale de la SADC (2007), le Cadre stratégique de la SADC sur la portabilité transfrontalière des prestations de sécurité sociale (2016), les Directives de la SADC sur la transférabilité des prestations de sécurité sociale dans la SADC (2020), le Plan d'action de la SADC sur la migration de la main-d'œuvre 2013-2015, renouvelé pour 2016-2019 et à nouveau pour 2020-2025 et le Cadre de politique de migration de main-d'œuvre de la SADC, 2014.

⁷ Convention de 1962 sur l'égalité de traitement (sécurité sociale) (Convention 118) de l'OIT : cette disposition dépend du pays d'origine du migrant qui est également partie à la Convention 118 et de conditions spécifiques concernant l'utilisation des fonds publics.

⁸ (Article 9 de la Convention de l'OIT sur les travailleurs migrants (Dispositions supplémentaires), 1975 (No. 143))

En particulier et à quelques exceptions près, les pays du Golfe excluent largement les étrangers de leurs systèmes publics de sécurité sociale. Pour les citoyens de ces pays, la situation est différente: ils pourraient être couverts même s'ils travaillent en dehors de leur pays dans un autre pays du Golfe, sur la base de la loi unifiée sur l'extension de la protection des *assurances pour les citoyens des États du CCG travaillant dans d'autres pays* du CCG (2006). Les travailleurs migrants sont également systématiquement exclus des régimes de prestations de santé, à moins qu'ils ne soient couverts par ce que l'on appelle un régime de santé familial. En outre, les travailleurs domestiques migrants africains sont particulièrement touchés par le fait que les pays du Golfe n'ont pas encore ratifié la *Convention de l'OIT sur les travailleurs domestiques*, 2011 (Convention 189), qui exige que la protection essentielle du travail et de la sécurité sociale soit étendue aux travailleurs domestiques. Des cas présumés d'abus et de mauvais traitements sont régulièrement signalés et ont, dans le cas de plusieurs pays africains mais aussi asiatiques, conduit à des interdictions de migration de main-d'œuvre vers les États du CCG à un moment donné – apparemment alimentées par des pratiques sans scrupules perpétrées dans un secteur des agences de recrutement privées largement faiblement réglementé dans plusieurs pays africains. Entre autres et plus particulièrement, le système de la *Kafala*, qui lie les travailleurs migrants à leurs employeurs, reste enraciné et « continue de contribuer à la vulnérabilité des travailleurs

migrants dans le Golfe, y compris aux conditions de travail forcé et d'exploitation salariale », même si le système a connu quelques réformes dans certains pays du CCG.⁹

5. **Du point de vue de la protection sociale et de l'aide sociale, les arrangements bilatéraux et multilatéraux impliquant les pays africains sont insuffisamment développés et appliqués.** L'approbation significative des accords bilatéraux du travail (ABT) et des accords bilatéraux de sécurité sociale (ABS) dans un large éventail d'instruments mondiaux, de l'UA et des CER a apparemment eu jusqu'à présent un impact limité sur l'amélioration de l'accès des travailleurs migrants africains à la protection sociale et au soutien social. Les ABT sont un peu utilisés, mais ceux-ci font rarement progresser le bien-être et la protection sociale des travailleurs migrants africains et de leurs familles. Il y a une tendance qui se développe, en particulier en Afrique australe, à ce que les pays de destination ne soient pas prêts à conclure des ABT, mais à des protocoles d'accord moins exigeants.¹⁰ Les pays d'origine africains ont conclu une gamme limitée de ABS uniquement, principalement avec des pays européens, mais rarement avec d'autres pays africains et pas du tout avec des pays du CCG. Les ABS impliquant des pays africains font un usage limité de toute l'étendue des principes de protection sociale qui peuvent être utilement utilisés dans de tels accords.¹¹

⁹ Atong, K., Mayah, E. & A. Odigie *Africa Labour Migration to the GCC States: The Case of Ghana, Kenya, Nigeria and Uganda – An African Trade Union Overview* (ITUC-Africa, 2018) vii- ix, 84.

¹⁰ Voir Olivier, M. *Bilateral labour migration arrangements in two Southern African Development Community corridors* (IOM, 2021).

¹¹ La convention de l'OIT sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962 (n° 118) couvre les principes de l'égalité de traitement et de la transférabilité des prestations, tandis que la convention de l'OIT sur le maintien des droits en matière de sécurité sociale, 1982 (n° 157) prévoit la totalisation des périodes d'assurance et la partage au prorata des versements des prestations par les pays concernés, sur la base du ratio des périodes d'assurance. Par ailleurs, le maintien des droits acquis est un principe clé de la coordination de la sécurité sociale.

Les travailleurs migrants de l'économie informelle ou en situation irrégulière ne sont pas couverts par ces accords, alors qu'il existe une capacité technique et humaine limitée pour mettre pleinement en œuvre les accords pour la situation aggravée par la porosité des frontières et la faiblesse des systèmes intégrés de gestion des frontières. Les accords multilatéraux de sécurité sociale existent dans un nombre croissant de régions africaines et contiennent des dispositions

ayant des implications importantes en matière de protection sociale, mais elles ne sont pas appliquées de manière cohérente. Comme les ABS, ces accords excluent les travailleurs migrants dans l'économie informelle et en situation irrégulière, et accueillent rarement les travailleurs migrants de courte durée.

6. **Dans le monde entier, les interventions unilatérales de l'étranger visant à étendre la protection sociale et le soutien social aux travailleurs migrants à l'étranger sont une réalité croissante.** En raison des lacunes dans la protection accordée aux travailleurs migrants à l'étranger et à leurs familles, dans le monde entier (en particulier en Asie), plusieurs pays d'origine ont de plus en plus assumé la responsabilité des ressortissants/citoyens vivant et travaillant à l'étranger. Cela s'est traduit par des niveaux et des dimensions variables de protection et de soutien mis à la disposition de ces travailleurs et de leurs familles. Ces extensions unilatérales prennent plusieurs formes et comprennent :¹²

- l'adoption de *garanties constitutionnelles et de cadres législatifs* facilitant la protection des travailleurs migrants à l'étranger;
- l'établissement *des arrangements spéciaux de protection sociale des travailleurs étrangers* par les gouvernements nationaux et même (comme dans le cas de l'Inde) des États qui étendent la protection aux travailleurs et (parfois) aussi à leurs familles;
- l'affiliation volontaire aux régimes nationaux d'assurance sociale;
- les mesures et régimes visant à soutenir le flux des envois de fonds et des cotisations d'assurance sociale vers le pays d'envoi; et
- l'exportabilité des prestations de sécurité sociale et la fourniture de services connexes (par exemple, les soins médicaux et l'assistance juridique) à l'étranger.

Ces mécanismes de vulgarisation sont souvent appuyés par une série de mesures institutionnelles et de services d'appui complémentaires, y compris un ministère dédié aux émigrants et/ou des organes statutaires spécialisés pour protéger les intérêts de leurs citoyens/résidents de la diaspora (par exemple, Bangladesh, Inde, Népal, Philippines, Sri Lanka); recueillir des informations sur les contrats de recrutement; et fournir un soutien consulaire. En règle générale, d'autres services d'appui sont mis à la disposition des travailleurs migrants à trois étapes : avant le départ, à destination (c'est-à-dire dans le pays d'accueil) et au retour (par exemple, par le biais de programmes d'établissement de retour); et inclure le lobbying pour la protection des travailleurs migrants.

7. **Les pays d'origine africains investissent de plus en plus dans un large éventail de mesures pour protéger, soutenir et mettre en liaison avec leurs travailleurs migrants et leurs familles à l'étranger.**¹³ Certains pays d'origine ont conclu des accords formels d'échange de main-d'œuvre et des accords avec d'autres pays africains ainsi qu'avec des pays d'Europe et du CCG.

¹² Voir M. Olivier (assisté par J. Mushomi & C. Kakuba) *Development of a model migrant welfare programme/system for the African Union, Regional Economic Communities and AU Member States* (projet de rapport soumis à l'OIM, 2021) paras 31 & 33 pour un résumé de ces interventions et quelques expériences de pays ; une discussion plus complète est proposée au chapitre 7 du rapport.

¹³ *Ibid.*, par. 304 à 310

Cependant, compte tenu des expériences négatives de nombreux travailleurs migrants africains dans certains pays du Golfe, plusieurs pays d'origine ont introduit des interdictions temporaires d'emploi dans certains ou tous les pays de destination. Cela a été renforcé par l'adoption dans plusieurs pays africains d'un cadre politique et d'un environnement juridique et de mesures administratives renforcés pour assurer le contrôle des agences de recrutement, l'attestation des

contrats de travail, l'orientation préalable au départ, l'exigence (dans la législation) d'un accord de travail bilatéral d'appui informant le déploiement des travailleurs à l'étranger et la nomination d'attachés de travail. Des cadres juridiques sont progressivement élaborés pour rationaliser le déploiement à l'étranger, y compris la réglementation de l'industrie du recrutement. Cela s'accompagne souvent d'un modèle de contrat de travail, qui prévoit également un minimum de couverture sociale. En outre, les pays d'origine africains ont adopté un large éventail de mesures pour établir des liaisons avec la diaspora et l'impliquer, notamment la cartographie de la diaspora; la mise en place d'un ministère et d'autres organismes; l'élaboration de politiques de clarification; le soutien apporté aux investissements et à la participation entrepreneuriale des travailleurs migrants à l'étranger, sur une base préférentielle; l'assouplissement de la réglementation sur les envois de fonds; les programmes de transfert de compétences; les incitations fiscales; et la réduction du coût des business. Plusieurs pays ont également adopté des lois contre la traite des êtres humains.

8. **Cependant, ces mesures ne permettent invariablement pas d'étendre les systèmes publics de sécurité sociale du pays d'origine et n'apportent pas un soutien suffisant aux rapatriés et aux membres de la famille des travailleurs migrants restés dans leur pays d'origine.** Alors que certaines dispositions sont prévues dans les domaines législatif et politique de certains pays d'origine pour la transférabilité unilatérale de certaines prestations de sécurité sociale et la conclusion d'accords bilatéraux de sécurité sociale, et si des dispositions limitées sont prises pour que les travailleurs détachés soient couverts par les systèmes de sécurité sociale du pays d'origine, de nombreux pays africains n'ont pas (encore) étendu la portée de leurs propres systèmes publics de sécurité sociale pour englober leurs travailleurs migrants à l'étranger, bien qu'il existe des exceptions prometteuses.¹⁴ En outre, alors que certaines mesures politiques sont en cours d'adoption ou sont prévues pour soutenir les rapatriés, y compris en ce qui concerne la requalification, le soutien aux entreprises et leur inclusion sur le marché du travail des pays d'origine, on observe que ces mesures sont incomplètes. De même, les membres de la famille des travailleurs migrants, en particulier les membres de la famille qui séjournent dans leur pays d'origine, sont largement négligés dans les domaines politique, juridique et institutionnel des pays d'origine.
9. **Les mesures unilatérales de protection sociale et de soutien social du pays d'origine ont un impact significatif, malgré leurs lacunes.** Les mesures suivantes couvrent un nombre important de travailleurs migrants – comme en témoigne l'expérience de nombreux pays asiatiques. Ils offrent d'importantes voies de couverture, de protection et de soutien, lorsqu'il n'y en a pas ou peu dans le pays de destination concerné. Ils sont également plus faciles à adopter que les accords bi- et multilatéraux.

¹⁴ Par exemple, l'article 14(4) de la loi sur la protection sociale, loi n° 4 de 2007 (Mozambique) stipule : « Les travailleurs mozambicains à l'étranger qui ne sont pas couverts par des accords internationaux peuvent s'inscrire à la sécurité sociale obligatoire et au régime des travailleurs indépendants qui leur sera applicable. Au Kenya, la loi sur le Fonds national de sécurité sociale régit la situation des employés kényans résidant dans d'autres États membres de la CAE et met l'accent sur la coordination avec les régimes de sécurité sociale de ces pays, à cette fin. Contrairement aux accords bilatéraux, ils affectent aussi, plus principalement, le bien-être et la protection des personnes impliquées dans la migration circulaire et temporaire, et pourraient être définis et renforcés par des accords internationaux sur les migrations.¹⁵ Les mesures unilatérales, aussi importantes soient-elles, ne peuvent toutefois pas remplacer des mesures efficaces dans les pays de destination et, au fait, des accords bilatéraux efficaces qui assurent l'égalité de traitement des travailleurs migrants et assurent le transfert des prestations de protection sociale. Les mesures relatives devraient donc rester des mesures de dernier recours,

à prévoir dans la mesure où les arrangements bilatéraux et autres ne prévoient pas les dispositions nécessaires.

10. **Disposition limitée dans les instruments internationaux et régionaux.** Les normes et instruments internationaux et régionaux ne réglementent pas(encore) ce phénomène particulier.¹⁵ Cependant, les pays d'origine se mettent de plus en plus en référence à ces actions dans ce qui peut être considéré comme du « soft law » et des instruments explicatifs et d'exécution dans des contextes régionaux. Au niveau régional asiatique, la *Déclaration de l'ASEAN de 2007* sur la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants encourage les pays d'origine à mettre en place des politiques et des procédures pour protéger leurs travailleurs à l'étranger. Dans le cas de l'SAARC, le projet de *plan d'action pour la protection sociale* encourage les pays d'origine à prendre des mesures pour fournir un niveau de protection de base à leurs ressortissants travaillant à l'étranger par le biais d'une assurance volontaire, pour verser des prestations à l'étranger et pour assurer une migration sûre.

Objectifs des lignes directrices

11. **(1) Un document modèle et des lignes directrices.** Les lignes directrices fournissent un document modèle et des directives aux décideurs politiques et aux praticiens des pays d'origine pour établir un programme de protection des migrants (MWP), adopter des dispositions basées sur l'assurance, étendre les services de soutien et investir dans des mesures pour mettre en œuvre ces interventions, sur la base de directives internationales (y compris les instruments africains) sur les droits de l'homme et du travail, les migrations de main-d'œuvre et la protection sociale ; les cadres mondiaux (ODD et Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (2018) (GCM)) ; ainsi que des outils pertinents et des expériences de bonnes pratiques. La mise en œuvre des Principes directeurs peut également impliquer une collaboration avec les gouvernements et d'autres acteurs dans les pays de destination. Les lignes directrices sont par nature volontaires et flexibles ; ils visent à aider les pays qui souhaitent envisager la création d'un MWP, adopter des dispositions fondées sur l'assurance, étendre les services de soutien et investir dans des mesures pour mettre en œuvre ces interventions. Les lignes directrices ne sont donc pas normatives, mais elles documentent un ensemble de bonnes pratiques, de procédures administratives et opérationnelles pour les États membres qui souhaitent mettre en place de tels systèmes.

¹⁵ Van Ginneken, W "Social protection for migrant workers: national and international policy challenges" *European Journal of Social Security* (EJSS), vol 13(5), 2013, 209-221 at 214.

¹⁶ Pourtant, le Cadre multilatéral de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre (OIT, 2006) fournit un aperçu complet des principes et directives sur la manière dont la protection du travail pour ces travailleurs migrants peut être améliorée.

12. **(2) Comblent les lacunes.** Les Lignes directrices suggèrent des moyens de combler les lacunes de la législation, des politiques et des pratiques existantes dans les pays d'origine africains en ce qui concerne le traitement et la protection, y compris la protection sociale de leurs travailleurs migrants à l'étranger et les personnes à leur charge.

Sources des lignes directrices

13. **Sources des lignes directrices.** Les Lignes directrices sont éclairées par les sources suivantes :
- Chartes, protocoles et autres instruments universels (c'est-à-dire internationaux) et africains (panafricains et CER) sur les droits de l'homme et du travail, la migration de main-d'œuvre et la protection sociale, ainsi que les cadres politiques et juridiques connexes – y compris au niveau de l'UA, la *Charte des droits de l'homme et des peuples de l'UA* (1981) et le Cadre de politique migratoire de l'UA pour l'Afrique et le Plan d'action 2018-2030.
 - Cadres mondiaux et sectoriels de développement social et de migration (par exemple, les ODD et le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (2018); Cadre multilatéral de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre (2006); Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable et définition des frais de recrutement et des coûts connexes (2016/2019); IOM IRIS (Système d'intégrité du recrutement international).
 - Points de vue des gouvernements, des parties prenantes, des partenaires sociaux et de la société civile dans les pays membres de l'UA.
 - Rapports de recherche et de politiques
 - Expériences et outils comparatifs de bonnes pratiques.

Principes directeurs

14. **Reconnaissance et valeur de la protection sociale en tant que droit de l'homme.** Plusieurs instruments mondiaux reconnaissent la protection sociale, en particulier comprise dans le sens plus étroit de la sécurité sociale, comme un droit qui soutient tous, y compris les travailleurs migrants et les personnes à leur charge. Voir la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) (en particulier l'art. 22 et 25), et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) (en particulier l'art. 9). Il a également été intégré dans les Objectifs de développement durable (ODD); certaines cibles des ODD (par exemple, 1.3, 3.8, 5.4, 10.4) font explicitement référence à la protection sociale. C'est en outre l'un des piliers du concept de travail décent de l'OIT. Le droit à la sécurité sociale découle de plusieurs droits de l'homme reconnus dans l'instrument fondamental des droits de l'homme de l'UA, la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (1982) (également connue sous le nom de Charte de Banjul; ratifiée par les 55 États membres de l'UA). Ce droit impose aux États membres de l'UA l'obligation d'assurer l'accès à un régime de sécurité sociale qui fournisse un niveau minimum essentiel de prestations à tous les individus et à toutes les familles qui leur permettra d'acquérir au moins des soins de santé essentiels, un abri et un logement de base, l'eau et l'assainissement, des denrées alimentaires et les formes les plus élémentaires d'éducation compatibles avec la vie humaine, la sécurité et la dignité (c.-à-d. les obligations minimales fondamentales). Les États membres doivent prendre des mesures efficaces pour réaliser pleinement le droit de toute personne à la sécurité sociale, y compris l'assurance sociale.¹⁷

¹⁷ Commission africaine des droits de l'homme et des peuples (CADHP) Principes et lignes directrices sur la mise en œuvre des droits économiques, sociaux et culturels dans la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (2010) : paras 81, 82(a).

D'autres instruments de l'UA, notamment le *Cadre de politique sociale de l'UA pour l'Afrique* (2008) et le Plan de protection sociale pour *l'économie informelle et les travailleurs ruraux* (SPIREWORK) (2011), confirment ces obligations fondamentales minimales, comme c'est le cas avec un certain nombre de protocoles récents de l'UA sur les droits de l'homme. Le Code de sécurité sociale de 2007 de la SADC est un exemple d'instrument de CER approuvant le droit à la

protection sociale, y compris pour les migrants (art. 17). Les constitutions de plusieurs pays africains reconnaissent également la protection sociale (en particulier au sens de la sécurité sociale) comme un droit de l'homme. Il a été constaté que la protection sociale a un impact positif constant sur la réduction de la pauvreté, la nutrition et la sécurité alimentaire, ainsi que sur d'autres résultats en matière de développement humain, également en Afrique.¹⁸

15. **Soutien diplomatique et consulaire.** La *Convention de Vienne sur les relations diplomatiques* (1961), largement ratifiée par les États membres de l'UA, décrit les fonctions d'une mission diplomatique pour inclure « la protection dans l'État d'accueil des intérêts de l'État d'envoi et de ses ressortissants, dans les limites prescrites par le droit international » et « négocier avec le gouvernement de l'État de résidence » (art. 3(1)(a) & (c)). Les missions diplomatiques remplissent des fonctions consulaires (art. 3.2) qui, selon la *Convention de Vienne sur les relations consulaires* (1963) (ratifiée par presque tous les pays africains), incluent la protection dans l'État de résidence des intérêts de l'État d'envoi et de ses nationaux (dans les limites prescrites par le droit international) ; aider et assister les ressortissants de l'État d'envoi; et représenter ou faire représenter de manière appropriée les ressortissants de l'État d'envoi devant les tribunaux et autres autorités de l'État de résidence, en vue de la préservation des droits et intérêts de ces ressortissants (art. 3(a), (c) & (je)). Les fonctions consulaires peuvent également être exercées par un État d'envoi pour le compte d'un État tiers, sur notification à l'État de résidence (art. 8). Les services consulaires pour les travailleurs migrants et leurs personnes à charge ont été une demande croissante, parfois soutenue par des accords consulaires intergouvernementaux ainsi que des ABT et des ABS, par exemple dans les domaines de la sécurité sociale, de la protection de la santé, de la protection des travailleurs, d'autres aides sociales (par exemple les hotlines et les refuges pour les travailleurs exploités) et l'engagement de la diaspora, également au nom des pays tiers.¹⁹
16. **Soutien à une migration ordonnée pour l'emploi et le développement à toutes les étapes de l'expérience migratoire pour toutes les catégories de migrants concernés.** Les mesures relatives au pays d'origine doivent répondre aux besoins des travailleurs migrants et de leurs familles à toutes les étapes du cycle/de l'expérience migratoire : avant le départ, pendant le séjour à l'étranger et au retour. Ils devraient assurer la réalisation de la protection sociale et de l'assistance sociale des travailleurs migrants et des personnes à leur charge, contribuant simultanément de manière optimale au développement économique, social et humain des pays d'origine et des pays de destination. Les travailleurs migrants potentiels, existants et de retour, y compris les travailleurs migrants engagés à court terme et actifs dans l'économie informelle, ainsi que les membres de leur famille, devraient bénéficier de ces mesures.
17. **Sensibilité au genre et prise en compte du genre.** Toutes les mesures introduites par les pays d'origine devraient être sensibles au genre et doivent prendre en compte le genre.

¹⁸ *Rapport de l'Union africaine sur les statistiques de migration de main-d'œuvre en Afrique (Deuxième édition (2017)) (2019) 47.*

¹⁹ Haynal, G, Welsh, M, Century, L & S Tyler *The Consular Function in the 21st Century: A report for Foreign Affairs and International Trade Canada* (University of Toronto, 2013) 1-1 – 1-2; 1-11 – 1-17; 2-1 – 2-6; 2-64 – 2.70.

18. **Coordination institutionnelle et collaboration intergouvernementale, ainsi que la participation des partenaires sociaux et multipartite.** Le développement et le déploiement réussis des mesures du pays d'origine dépendent d'une coordination et d'une collaboration étroites entre les différentes entités gouvernementales et autres entités publiques chargées de mettre en œuvre des mesures de protection sociale et d'aide sociale dans les pays d'origine. Une

collaboration avec les partenaires sociaux (organisations d'employeurs et de travailleurs) et d'autres acteurs, y compris les agences d'emploi privées, les entités de la société civile, les travailleurs migrants, les travailleurs migrants de retour, les associations de travailleurs migrants et autres agences concernées, est également requise. La coopération avec les gouvernements et d'autres parties prenantes dans les pays de destination, y compris les employeurs étrangers, les agences d'emploi privées, les cliniques d'aide juridique et les institutions de défense, peut être nécessaire pour assurer la protection sociale et l'assistance sociale (par exemple, concernant l'accessibilité des régimes et les prestations de sécurité sociale ; sur les besoins du marché du travail et les conditions de vie et de travail, l'inspection de ces conditions ; la fourniture d'une assistance juridique ; la création de refuges) et la réalisation des objectifs de développement (par exemple, l'engagement de la diaspora ; l'investissement dans la formation professionnelle).

19. **Basé sur des preuves.** Les mesures de protection sociale et d'aide sociale du pays d'origine doivent être fondées sur des preuves solides générées par des données ventilées par sexe précises, valides, actuelles et comparables sur la demande/préférence de main-d'œuvre et de compétences dans les pays de destination, les compétences et les profils d'emploi des migrants, les stocks et les flux de migrants, les droits des migrants (également au sens du droit du travail), les conditions de travail et de vie des migrants, les besoins et la couverture en matière de protection sociale, les mécanismes de protection juridique et de contrôle, 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.

II MISE EN PLACE D'UN PROGRAMME DE PROTECTION SOCIALE DES MIGRANTS (MWP)

20. **Description, objectifs et cadre opérationnel des programmes de protection des migrants.** Une publication de l'OIT de 2015 définit les fonds de protection des migrants (c'est-à-dire les programmes), énumère leurs objectifs et indique le cadre opérationnel de ces fonds comme suit²⁰ :
« Un fonds de bien-être des migrants (MWF) est un mécanisme autosuffisant qui permet aux gouvernements des pays d'origine de fournir des prestations et des services sociaux supplémentaires à leurs travailleurs migrants dans les pays de destination, en utilisant un fonds issu des investissements initiaux de capitaux des employeurs étrangers, des agences de recrutement et/ou des travailleurs migrants.

²⁰ *Création de fonds de protection sociale de l'OIT pour les migrants au Cambodge, au RDP Lao et au Myanmar* (Note d'orientation n° 3, novembre 2015) 1-2. Voir aussi Jones, K. *Recruitment Monitoring and Migrant Welfare Assistance: what works?* (IOM, 2015) 129 et Martin, I. & S. Makarayan *Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective (MISMES): Global Inventory with a Focus on Countries of Origin* (Fondation Européenne de Formation, 2015) 51.

Dans la pratique, ces fonds peuvent compléter les prestations de sécurité sociale et l'indemnisation des travailleurs migrants ; donner accès à des services de médiation et de conciliation entre les employeurs étrangers et les travailleurs migrants ; indemniser les maladies, blessures, invalidité et décès soutenus par les travailleurs à l'étranger ; aider à la réintégration réussie des travailleurs migrants ; et fournir des services d'urgence et de rapatriement aux migrants en détresse et/ou pendant des situations de crise. La contribution en capital à ces fonds et sa gestion, le versement des prestations, les qualifications pour l'adhésion, ainsi que le suivi de la mise en œuvre et du réinvestissement du capital du fonds est soumis aux lois et politiques

spécifiques d'un pays. Des prestations supplémentaires peuvent également être étendues aux familles des travailleurs migrants qui sont restés dans les pays d'origine. »

21. **Nécessité d'établir un programme de protection des migrants (MWP).** Lors de l'examen de la nécessité d'établir un MWP, il convient de prendre soigneusement en compte une série de facteurs. Le nombre de travailleurs migrants à l'étranger et s'ils sont (in)suffisamment couverts en termes de protection sociale (par exemple, en ce qui concerne les accidents du travail, les soins de santé, la maladie, la maternité, l'invalidité, le chômage, la retraite, les survivants et la protection familiale) et/ou en respect de l'aide sociale dans les principaux pays de destination (PdD) sont deux considérations si importantes. Il est également important de « ne pas augmenter les coûts de migration pour les migrants, il est nécessaire de réglementer tous les acteurs du secteur privé impliqués dans l'administration des fonds, et de partager la publicité avec les migrants sur l'existence des fonds. Il faut également prêter attention à la gouvernance de ceux-ci et les mécanismes d'examen mis en place afin que les fonds puissent être évalués et que tout obstacle à leur fonctionnement (au profit des migrants) soit identifié et rectifié le plus tôt possible. »²¹

22. **Conception d'un MWP et des services/avantages à fournir.** Une fois que la nécessité d'établir un MWP est confirmée, l'attention se porte sur une conception de programme appropriée. Un programme/fonds existant mis en place par (par exemple) le gouvernement ou des agences de recrutement, pour aider les travailleurs migrants à l'étranger peut exister et pourrait être utilisé, ou transformé, pour atteindre les objectifs à atteindre par le MWP. Alternativement, il peut être nécessaire de mettre en place un nouveau régime/fonds dédié. Déjà au stade initial, il serait nécessaire de décider quels services/avantages seront fournis par le MWP, et si ces services ou avantages seront introduits progressivement, à mesure que le fonds/le programme se développe ou que les besoins et les conditions changent. Il faut déterminer quels services/avantages doivent être disponibles à l'étape précédant le départ pendant que les travailleurs migrants sont à l'étranger (par exemple, le soutien de la sécurité sociale (voir aussi ci-dessous) ; l'assistance médicale ou juridique ; les interventions de protection pour aider à lutter contre les traitements abusifs et/ou discriminatoires, et le manque de conditions de travail et de vie décentes) ; et en vue et après le retour (par exemple, garantir l'accès aux prestations de sécurité sociale, la préparation au retour, la réintégration des travailleurs migrants de retour, le recyclage et l'accès au soutien aux entreprises). Les circonstances qui donneraient lieu au financement du rapatriement des travailleurs migrants doivent être indiquées (par exemple, urgence, perte d'emploi indépendante de la volonté du travailleur, rapatriement des travailleurs migrants décédés), comme c'est le cas pour l'étendue et la nature des soutiens à apporter aux membres de la famille à l'étranger (qui ont rejoint les travailleurs migrants concernés) ou qui restent dans le PdO (par exemple, la sécurité sociale, l'éducation et les prestations de santé). Les services/avantages pour la diaspora et sa participation (voir ci-dessous) sont particulièrement importants. Une considération clé influençant les décisions concernant la nature, le type et la gamme des services/avantages est la dimension de genre.

²¹ Jones, K. *Recruitment Monitoring & Migrant Welfare Assistance: what works?* (IOM, 2015) 15.

Des mesures sensibles au genre impliquent, par exemple, qu'il pourrait en effet être nécessaire d'adopter des mesures spécifiques pour garantir que les femmes qui restent au pays soient correctement couvertes par les dispositions de sécurité sociale et bénéficient d'une éducation et d'autres soutiens pour s'assurer que leurs enfants sont correctement protégés.

23. **Les sources de financement, les contributeurs et les bénéficiaires doivent être spécifiés.** Outre le capital initial souvent fourni par les gouvernements nationaux pour aider à établir un MWP, la ou les sources de financement en cours pour un MWP pourraient être variées. La pratique des États révèle que le financement pourrait provenir d'investissements en capital des

gouvernements, des employeurs étrangers, des agences de recrutement et/ou des travailleurs migrants. De plus, « les compagnies d'assurance du secteur (privé) sont de plus en plus importantes dans l'ensemble, avec des cotisations souvent obligatoires »²². Alors que la base contributive du financement du MWP aiderait à répartir les risques financiers et permettrait sans doute à un gouvernement et à un MWP de fournir des services sociaux clés, la capacité contributive des travailleurs migrants en particulier (et en particulier des travailleurs migrants de l'économie informelle) est essentielle : fixer le niveau des cotisations trop élevées constituerait une dissuasion à cotiser ; pourtant, un MWP sous-financé ne serait pas en mesure de fournir un soutien significatif. Par conséquent, un soutien financier du gouvernement peut être demandé. En particulier, il faut prendre note des développements généralement dans plusieurs pays pour inciter les contributions des travailleurs de l'économie informelle, entre autres via l'octroi d'une subvention gouvernementale aux contributions des travailleurs à faible revenu et de l'économie informelle²³ - l'étendre aux travailleurs migrants du PdO à l'étranger pourrait être considéré. La source du (co)financement gouvernemental doit être déterminée – par exemple, en tant que poste budgétaire standard ; par des taxes affectées ; ou une autre source de financement dédiée (par exemple, un prélèvement sur les droits de licence payables par les agences d'emploi privées). Les bénéficiaires doivent également être indiqués avec précision. Outre les travailleurs migrants (contributifs), les membres de la famille doivent être inclus. La question de savoir si les travailleurs migrants en situation irrégulière doivent être soutenus via des modalités de financement du PdO nécessite une prise de décision difficile, en particulier dans les circonstances où le travailleur migrant en situation irrégulière n'a pas/n'était pas en mesure de contribuer.

III RÉGIMES FONDÉS SUR L'ASSURANCE

24. **Un cadre dédié au soutien de la protection sociale (basé sur l'assurance) peut être nécessaire.** Les PdO semblent investir de plus en plus dans l'extension des régimes spéciaux ou des régimes publics de sécurité sociale existants aux travailleurs migrants à l'étranger et, parfois, à leurs familles, même à ceux qui restent dans les PdO. Il s'agit notamment de la couverture santé et de la transférabilité des prestations. Ce faisant, les PdO doivent délibérément surmonter les restrictions de territorialité – non seulement en adoptant une législation qui garantirait l'application extraterritoriale de ces dispositions, mais aussi en établissant des mesures institutionnelles et opérationnelles, y compris des mesures de sensibilisation et de soutien pour accéder aux droits contributifs et procédures de demande de prestations. Néanmoins, plusieurs défis peuvent entraver l'extension des mesures de sécurité sociale des PdO.

²² *Ibid*, 132. Autorité omise. Voir aussi Martin, I. & S. Makarayan *Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective (MISMES): Global Inventory with a Focus on Countries of Origin* (Fondation Européenne de Formation, 2015) 52-53.

²³ Voir entre autres Nguyen, Q. & Cunha, N. *Extension of social security to workers in informal employment in the ASEAN region* (ILO, 2019) 59.

En particulier, les régimes publics de sécurité sociale dans les pays d'origine peuvent être inexistantes ou faiblement développés et donc ne pas offrir une couverture significative, y compris pour les travailleurs de ces pays. En outre, en plus de surmonter les restrictions de territorialité, un cadre institutionnel solide et coordonné et des dispositions opérationnelles efficaces doivent être mis en place. Compte tenu de leur large portée et de leur base de financement limitée, les MWP peuvent ne pas être en mesure de couvrir de nombreux risques clés de la sécurité sociale (par exemple, la maternité, la maladie et le chômage) et, même lorsqu'ils sont couverts, la couverture est souvent minime. De plus, la protection est généralement limitée dans le temps, se terminant normalement au retour du travailleur migrant au PdO ou peu après. Ce n'est que dans certains cas que l'aide de la sécurité sociale est étendue aux membres de la famille, y

compris aux membres de la famille restés au PdO. Le manque de sensibilisation et les problèmes rencontrés lors de la demande de prestations sont périodiquement évoqués comme des défis. Par conséquent, il apparaît nécessaire de veiller à ce que tous les principaux risques de sécurité sociale rencontrés par les travailleurs migrants et leurs familles soient suffisamment couverts, même de manière progressive ; cela peut nécessiter de séparer les prestations de sécurité sociale de l'aide sociale et de protection sociale plus large disponible pour les travailleurs migrants à l'étranger.

25. **Tenir compte de l'éventail et de l'adéquation des prestations de protection sociale (PS) disponibles dans les PdD.** Une considération clé concerne l'étendue et la suffisance de la couverture de sécurité sociale actuelle disponible pour les travailleurs migrants et leurs familles dans les principaux PdD, en gardant à l'esprit que les prestations de sécurité sociale non contributives financées par l'impôt ne sont généralement pas disponibles pour les travailleurs migrants dans les PdD. Cela soulève la question de savoir si les travailleurs migrants du PdO ont accès aux prestations contributives dans les principaux PdD, la difficulté liée à l'accès à certains de ces avantages (par exemple, les défis d'accès aux prestations à long terme par les travailleurs migrants à court terme), et l'adéquation de la valeur et la régularité des prestations.
26. **Décider des risques de protection sociale qui devraient être couverts par des dispositions basées sur l'assurance.** La décision concernant l'éventail des prestations de protection sociale du PdO à fournir aux travailleurs migrants du PdO serait également influencée par des facteurs associés au PdO lui-même - y compris la disponibilité de ces prestations pour les cotisants du PdO et la capacité du PdO à faire disponibles ces prestations à l'étranger. L'hypothèse est que, sous réserve de circonstances exceptionnelles (y compris les secours d'urgence), les chefs d'exploitation seraient rarement en mesure d'étendre les prestations non contributives, d'où l'accent mis sur les accords fondés sur l'assurance. Les réponses peuvent différer selon le risque de sécurité sociale encouru. La liste des prestations de sécurité sociale mais aussi de protection sociale plus large à prendre en considération comprend les soins médicaux (y compris le type et le niveau de soins médicaux), les prestations de maladie, la couverture d'invalidité, l'aide aux survivants, l'aide familiale (y compris les allocations familiales), les prestations liées aux accidents du travail et les maladies, les allocations de chômage, la protection de la maternité et de la paternité, la prévoyance retraite, l'assurance-vie, les prestations pour couvrir les risques auxquels les membres de la famille dans le PdO et/ou à l'étranger peuvent être exposés (par exemple, les soins médicaux, l'éducation des enfants) et les frais de rapatriement. Il est important de noter qu'il peut ne pas être possible d'étendre immédiatement tous les types de prestations de sécurité sociale envisagés. Il peut donc être nécessaire de donner la priorité à certaines prestations (par exemple, les prestations à impact immédiat, telles que le soutien aux soins de santé) et d'introduire progressivement d'autres prestations de risque de sécurité sociale.

Une question connexe concerne la question de la transférabilité des prestations de sécurité sociale accumulées (par exemple, une prestation de retraite) par le PdO. Généralement, la portabilité des prestations est spécifiquement prévue dans les ABS. Dans la plupart des cas, les lois sur la sécurité sociale du PdO prévoient une certaine transférabilité des prestations accumulées, même en l'absence de ABS. Cela peut prendre la forme d'une somme forfaitaire au lieu de paiements réguliers, en particulier lorsque les paiements réguliers peuvent être institutionnellement ou logistiquement difficiles. Néanmoins, les paiements réguliers sont généralement à privilégier et peuvent nécessiter un ajustement des régimes de paiement, afin d'assurer une protection continue. Cela pourrait se faire, par exemple, en prenant des dispositions avec une institution de sécurité sociale du PdD pour effectuer des paiements au nom de l'institution du PdO.

27. **Considérez les modalités d'extension des accords basés sur l'assurance du PdO et la protection continue de la sécurité sociale.** À l'échelle mondiale, plusieurs PdOs ont initialement établi des

régimes d'assurance dédiés pour fournir des prestations de protection sociale aux travailleurs migrants. Cependant, dans la mesure où les prestations de sécurité sociale peuvent être fournies par un régime public aux bénéficiaires généralement dans le PdO, il y a eu de plus en plus une tendance à les étendre aux travailleurs migrants du PdO et à leurs ayants droit, sous réserve des ajustements nécessaires. En particulier, on ne pouvait guère attendre du travailleur migrant qu'il paie des cotisations supplémentaires ou doubles en l'absence de cotisations des employeurs étrangers. Cependant, cela peut avoir un impact sur la valeur de la prestation à laquelle le travailleur migrant ou ses personnes à charge peuvent avoir droit.

Un système public de sécurité sociale bien conçu et bien géré peut présenter des avantages par rapport aux systèmes d'assurance privés. Cela peut impliquer des économies de la part du travailleur migrant qui cotise. En outre, cela faciliterait la rationalisation des cotisations de sécurité sociale des travailleurs migrants, le respect des critères d'éligibilité et le retrait des prestations, pour le travailleur migrant qui est dans le pays d'origine (avant et après son retour du pays d'origine) ou dans le pays de destination. De cette façon, une continuité sans faille de la couverture de sécurité sociale au profit du travailleur est assurée.

28. **La couverture obligatoire peut renforcer la couverture de sécurité sociale pour les travailleurs migrants à l'étranger, mais les défis de la double couverture doivent être surmontés.** Certains pays ont rendu obligatoire la couverture par l'assurance pour leurs travailleurs migrants. Cependant, ce faisant, les PdOs doivent être conscients de la possibilité réelle que certains PdD obligent les travailleurs migrants présents dans leur pays à cotiser aux régimes de sécurité sociale du PdD – en particulier aux régimes d'assurance maladie. Cela peut avoir pour effet qu'en l'absence d'un accord bilatéral visant à éviter la double couverture, le travailleur migrant concerné peut être tenu de cotiser à un régime couvrant le même risque de sécurité sociale dans le PdO et le PdD. Cela peut être évité en stipulant que l'obligation de cotiser au régime du PdO ne s'applique que dans la mesure où le travailleur migrant n'est pas déjà couvert par un dispositif similaire dans le PdD et/ou en concluant un ABS, qui contient un dispositif approprié visant à éviter la double couverture.

29. **Beaucoup peut être fait pour fournir une protection aux familles des travailleurs migrants à l'étranger, en particulier aux familles restées dans les centres d'exploitation.** La protection des membres de la famille peut être renforcée, également dans le domaine de la sécurité sociale. En particulier, il faudrait veiller à ce que les prestations aux personnes à charge et aux survivants, ainsi que les prestations familiales, soient correctement prises en compte dans les régimes de sécurité sociale fondés sur l'assurance.²⁴

Dans le domaine plus large de la protection sociale, on peut apprendre beaucoup des exemples de bonnes pratiques des pays fournissant une aide à la création d'entreprise ou une aide à l'éducation par le biais de fonds de protection sociale pour les enfants de travailleurs migrants à l'étranger, dans les pays d'origine (par exemple, l'accès aux écoles,). En outre, il est important

d'assurer une couverture de santé appropriée pour ceux qui restent, grâce à des programmes d'assurance maladie et à l'accès aux soins de santé fournis par l'État.²⁵

IV SERVICES DE SUPPORT

30. **Les MWP fournissent une gamme de services, qui (pourraient) inclure des dispositions limitées fondées sur l'assurance de la protection sociale.** Une vaste gamme de services est fournie par les MWP. Une couverture basée sur l'assurance, mais limitée, est étendue dans le cadre des services de base ainsi rendus. Il n'y a pas de modèle commun d'avantages et de services fournis par les MWP. Cela dépend beaucoup des besoins clés rencontrés par les travailleurs migrants d'un PdO particulier et de la mesure dans laquelle ces besoins sont déjà satisfaits soit par le gouvernement du PdO (par exemple, via ses ambassades), le PdD applicable ou autrement, par exemple, par des organisations de la société civile. La capacité du MWP et/ou du gouvernement du PdO à rendre ces services/avantages, potentiellement en collaboration avec d'autres acteurs, est également prise en considération. Il est donc nécessaire de déterminer clairement la base factuelle des besoins de protection sociale et de bien-être vécus par les travailleurs migrants et leurs familles, dans quelle mesure ceux-ci sont déjà couverts et la faisabilité du déploiement des prestations et des services.

²⁴ Une étude de l'OIM de 2015 a révélé que, généralement, un soutien financier et autre limité est accordé aux familles des travailleurs migrants décédés - des fonds de protection sociale et/ou des dispositions basées sur l'assurance dans les pays d'origine sont utilisés pour payer le rapatriement et l'enterrement du défunt, les prestations de survivants et les soins de santé. Les pays de destination ne prévoient invariablement pas d'indemnisation, mais une obligation pour les employeurs de payer le rapatriement du défunt et, bien sûr, le paiement des salaires impayés et des indemnités de fin de service : Jones, K. *Recruitment Monitoring & Migrant Welfare Assistance: what works?* (OIM, 2015) 155-156.

²⁵ Agunias, D., Aghazarm, C. & G. Battistella *Labour migration for Colombo Process countries: Good practices, challenges and ways forward* (IOM, 2011) 58-59, 60, 75; voir aussi Martin, I. & S. Makarayan *Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective (MISMES): Global Inventory with a Focus on Countries of Origin* (European Training Foundation, 2015) 51.

Les services/avantages réels et potentiels comprennent, sans s'y limiter²⁶ : l'assurance en cas de décès et d'invalidité, et pour les soins de santé ; les frais d'inhumation ; les frais de voyage; le rapatriement des travailleurs en raison de violations de contrat, de situations d'urgence et le rapatriement de travailleurs migrants décédés ; la réintégration des travailleurs migrants de retour, y compris le logement et l'aide à la création d'un emploi indépendant ; les prêts de réintégration au retour ; la formation et l'information de pré-départ; la formation professionnelle et autres programmes et aide à la formation ; la surveillance du lieu de travail ; les bourses d'études universitaires ou les frais d'études pour les familles de migrants ; la fourniture d'assistance sociale et juridique; l'assistance d'urgence/en cas de catastrophe aux travailleurs touchés et à leurs familles ; l'aide de secours en cas de déplacement ou de mise à pied ; l'assistance juridique, financière et autre aux travailleurs

exploités/traités/abandonnés (en particulier les femmes), y compris des refuges pour les travailleurs en détresse, en particulier les travailleurs domestiques et non qualifiés ; les services de conseil et soutien psychosocial.

31. **Accès aux soins de santé.** « Les travailleurs migrants ne peuvent souvent pas accéder pleinement aux services médicaux disponibles dans le pays de destination, et ils peuvent avoir accès à des services moins nombreux ou plus coûteux que la population locale. Les obstacles peuvent être juridiques, administratifs, organisationnels ou socioéconomiques; ils peuvent résulter de leurs propres croyances en matière de santé et de leur comportement en matière de santé, ou de défis culturels et linguistiques. »²⁷ En raison de divers facteurs, les travailleurs migrants et leurs familles sont souvent exposés de manière disproportionnée à des problèmes de santé négatifs. Pourtant, certains PdD, en particulier, peuvent leur refuser l'accès aux installations médicales (publiques) traditionnelles, sauf en cas d'urgence ou, si elles sont couvertes, en matière de soins de santé liés aux accidents du travail. Dans certains cas, les travailleurs migrants doivent contribuer à un régime de soins médicaux séparé et/ou la fourniture de soins médicaux est indiquée comme une responsabilité de l'employeur. Certains PdO tentent d'inclure la responsabilité de l'employeur (étranger) en matière de soins de santé dans les accords bilatéraux avec les pays de destination et les contrats de travail associés. Récemment, certains PdO ont rendu obligatoire l'adhésion et la contribution au régime national d'assurance maladie dans le but de mieux protéger leurs travailleurs migrants à l'étranger. Toutefois, comme indiqué précédemment, dans ce dernier cas, les pays d'origine doivent veiller à ne pas soumettre les travailleurs migrants concernés à des défis de double couverture.²⁸

²⁶ Jones, K. *Recruitment monitoring & Migrant Welfare Assistance what works?* (IOM, 2015) 129 (Adapté de Agunias, D. & N. Ruiz *Protecting Overseas Workers: Lessons and Cautions from the Philippines* (Migration Policy Institute, 2007). Disponible sur: www.migrationpolicy.org/pubs/MigDevInsight_091807.pdf. Voir aussi Agunias, D., Aghazarm, C. & G. Battistella *Labour migration for Colombo Process countries: Good practices, challenges and ways forward* (IOM, 2011) 57-59.

²⁷ Agunias, D., Aghazarm, C. & G. Battistella *Labour migration for Colombo Process countries: Good practices, challenges and ways forward* (IOM, 2011) 65.

²⁸ Jones, K. *Recruitment monitoring & Migrant Welfare Assistance what works?* (IOM, 2015) 145-146.

32. **Accès aux services juridiques.** Il existe de graves considérations relatives aux droits de l'homme et à d'autres considérations qui font de l'accès gratuit ou abordable à la justice une exigence primordiale. L'accès aux services juridiques peut être requis au sein du PdO avant le départ ou au retour – dans ce dernier cas, par exemple, pour aider à demander des prestations de sécurité sociale dues aux travailleurs migrants de retour. En principe, des services juridiques – qu'ils soient publics ou privés – peuvent être disponibles, bien que la réalité soit que cette assistance dans les pays d'origine reste limitée. C'est toutefois en particulier dans les PdD que le besoin d'assistance juridique se fait sentir – entre autres pour résoudre les différends avec l'employeur, pour traiter les problèmes de visa et les défis connexes, et pour aider les travailleurs migrants en cas d'abus/d'exploitation présumés de l'employeur. Les ONG jouent un rôle central dans l'assistance juridique que les travailleurs migrants reçoivent dans les pays de destination. Les centres de

défense des droits des travailleurs fournissent également des modèles de pratique utiles. Dans les deux cas, la nécessité de financer ces institutions est une préoccupation. Invariablement, les travailleurs migrants se tournent vers les ambassades pour obtenir de l'aide. Certaines ambassades du PdO engagent des avocats locaux pour aider leurs ressortissants, ou peuvent employer leurs propres avocats pour le faire. Encore une fois, les coûts peuvent être un facteur. Les MWP pourraient aider à fournir le financement nécessaire, y compris aux migrants dans leur pays.²⁹

33. **Rapatriement des travailleurs migrants.** De plus en plus, selon les circonstances spécifiques, le principe qui évolue, confirmé par les bonnes pratiques mondiales, semble être que le rapatriement devrait être un coût à la charge des : (i) des employeurs, sauf lorsque le travailleur migrant commet une rupture de contrat ou un acte illégal (par exemple, dépassement de la durée de séjour en conflit avec les conditions de visa); et/ou (ii) l'agence de recrutement concernée, en particulier lorsque l'emploi à l'étranger ne correspond pas à l'offre d'emploi dans le contrat de travail. Le rapatriement peut également être spécifiquement traité dans un accord bilatéral entre le pays d'origine et le pays de destination, ainsi que dans le contrat de travail – en supposant que l'accord ou le contrat reflète le principe évolutif décrit ci-dessus, afin de garantir une protection adéquate du travailleur. L'application de la loi peut toutefois être difficile et doit être spécifiquement prévue; elle nécessiterait idéalement la coopération et même l'intervention législative du PdD (comme cela s'est produit récemment dans plusieurs PdD et PdO). Sinon, en l'absence d'arrangements clairs à cet égard appliqués de manière appropriée, la responsabilité de rapatrier un travailleur migrant devient souvent un fardeau pour les ambassades et les consulats – c'est-à-dire qu'elle charge en fait le PdO de la responsabilité ultime.³⁰

²⁹ « L'aide juridique disponible est essentielle pour savoir si les employés peuvent ou non faire valoir leurs droits contractuels ; elle renforce également l'état de droit en augmentant la transparence au sein du système de migration contractuelle, responsabilise les acteurs privés et gouvernementaux et comble souvent les lacunes systématiques dans la protection des droits. Bref, avoir accès aux services juridiques est essentiel pour que les travailleurs migrants puissent accéder à la justice... » : Jones, K. *Recruitment monitoring & Migrant Welfare Assistance what works?* (IOM, 2015) 149 (authorities omitted); 150-151, 159.

³⁰ *Ibid*, 147-148.

34. **Orientation des travailleurs migrants.** Il est nécessaire de garantir un accès suffisant aux informations clés que les travailleurs migrants potentiels et actuels pourraient utiliser pour mieux se protéger et se préparer aux expériences qu'ils auront tout au long du cycle de migration de main-d'œuvre. Ces informations sont particulièrement importantes à des moments spécifiques du cycle de migration de main-d'œuvre: (i) pour éclairer les décisions de mobilité de la main-d'œuvre des travailleurs migrants potentiels; (ii) préparer les travailleurs migrants à leur départ et à leur emploi à l'étranger; (iii) aider les travailleurs migrants à naviguer avec succès dans la société et sur le lieu de travail dans les PdD; (iv) veiller à ce qu'ils puissent accéder avec succès aux régimes de protection sociale et à d'autres formes d'assistance lorsqu'ils retournent dans leurs centres de coopération respectifs; et (v) de les préparer de manière appropriée à leur retour

et à leur réinsertion dans le Conseil de l'Europe, y compris par une formation professionnelle à la destination d'outre-mer avant même leur retour. En outre, « pour le plus d'utilité, le contenu doit également être adapté à chaque pays de destination. Le contenu devrait inclure des informations sur les droits des migrants, y compris l'accès à un recours dans leur pays d'origine ainsi que dans le pays de destination. ... les gouvernements voudront peut-être envisager d'autoriser les représentants des travailleurs, y compris les OSC et les syndicats, à contribuer à la conception du contenu du programme avant le départ ainsi qu'à sa mise en œuvre. La participation des migrants rapatriés aux programmes a également été mise en évidence comme un modèle de bonne pratique. Le modèle de « guichet unique » développé par les centres de ressources pour les migrants peut être utile pour fournir des services complets aux migrants. »³¹

Les pays africains pourraient bénéficier du partenariat envisagé entre l'Arabie Saoudite, les Émirats Arabes Unis et la CUA pour travailler ensemble à la mise en œuvre d'un programme global d'orientation et d'information (CIOP) dans le but de fournir aux travailleurs migrants des informations précises sur un éventail de sujets pertinents, y compris les règles et règlements liés au recrutement, ainsi que les contrats de travail et les envois de fonds.

35. **Retour et réintégration des travailleurs migrants africains.** Programmes de réintégration « ... encourager les migrants de retour à contribuer activement à l'économie et à la société, principalement en les aidant à trouver des opportunités d'affaires et d'emploi.

Une réintégration réussie prend en compte les besoins des migrants à plusieurs niveaux : économique (création d'entreprises, nouveaux emplois, requalification ou mise à niveau des compétences) et psychosocial (adaptation après une absence prolongée, regroupement de la famille migrante).³² La réintégration durable, un concept introduit dans le cadre de politique migratoire pour l'Afrique de 2018, peut être réalisée lorsque les rapatriés peuvent compter sur des capacités accrues pour atteindre une vie stable, sûre et digne d'autosuffisance économique, de bien-être psychosocial, d'inclusion politique, sociale et civile, ce qui leur permet de répondre aux moteurs de la migration irrégulière.³³ La capacité de se préparer au retour est un facteur clé pour assurer une réintégration réussie. Il est également important d'intégrer les programmes de retour, de réadmission et de réintégration dans les processus de développement à plus long terme des PdO. Cela nécessite l'inclusion des rapatriés dans les programmes de développement, l'harmonisation des données et des normes communes dans ce domaine, ainsi que la nécessité d'un financement durable et de processus administratifs de programme en temps opportun.

³¹ *Ibid*, 15.

³² Agunias, D., Aghazarm, C. & G. Battistella *Labour migration for Colombo Process countries: Good practices, challenges and ways forward* (IOM, 2011) 66, 76. Voir aussi <https://www.rabat-process.org/en/document-repository?task=document.download&id=158>.

³³ African Union *Study on Return, Readmission and Reintegration Programmes in Africa* (2021)

Les mesures adoptées par les PdO comprennent l'accès préférentiel aux investissements dans les start-ups; les prêts aux nouvelles entreprises, par exemple au niveau des gouvernements locaux; la formation à l'esprit d'entreprise, en particulier pour les femmes migrantes; le soutien aux efforts du secteur privé visant à fournir des services de l'adéquation d'emploi aux rapatriés; et le soutien aux services de soutien à la réintégration fournis par les acteurs de la société civile. La mise en œuvre et la mise en place de plateformes d'information sur l'emploi de retour pourraient être des moyens efficaces de fournir des informations et, partant, d'améliorer l'appariement des travailleurs migrants de retour, en termes d'utilisation des compétences et d'intégration sur le marché du travail. Cependant, plusieurs défis doivent être surmontés: la nécessité d'une éducation financière pour gérer les revenus à l'étranger et le soutien à l'esprit d'entreprise dans les pays d'origine; une attention insuffisante accordée aux rapatriés et à l'amélioration des

services de placement pour eux; les possibilités limitées de portabilité de la sécurité sociale; le manque de services juridiques et de soutien sanitaire au retour; et des services de réinsertion sociale limités et sous-développés. En outre, l'efficacité de programmes ciblés d'entrepreneuriat et de génération de revenus pour les rapatriés semble dépendre de la question de savoir si le travailleur migrant de retour a déjà été exposé à la gestion d'entreprise pendant la migration et pourrait contribuer au cofinancement du capital.³⁴

Les interventions recommandées qui doivent être considérées par les PdOs africains, proposées dans le GCM (par 37), comprennent:

- Assurer l'égalité d'accès des travailleurs migrants de retour à la protection sociale et aux services de soutien, et utiliser leur esprit d'entreprise, leurs compétences et leur capital humain; et
- Identifier et répondre aux besoins des communautés d'accueil, en « incluant les dispositions respectives dans les stratégies de développement nationales et locales, la planification des infrastructures, les allocations budgétaires et d'autres décisions politiques pertinentes et en coopérant avec les autorités locales et les parties prenantes concernées ».

Les partenariats public-privé pourraient avoir une valeur significative, le secteur privé fournissant une formation professionnelle, avant même le retour, et des subventions pour l'emploi des rapatriés, ainsi que l'inclusion des acteurs du secteur privé dans les plateformes de coordination. Il est également important d'améliorer le régime de protection sociale applicable aux travailleurs migrants africains à l'étranger, également en vue de soutenir les migrants de retour. Cela comprend –

- D'abord, l'assistance requise par les travailleurs africains à l'étranger (l'assistance en matière d'engagement et de demande de prestations des régimes d'assurance sociale du PdD ; et l'assistance en ce qui concerne l'engagement avec les accords d'assurance sociale du PdO – par exemple, en veillant à ce que les migrants de retour soient affiliés au régime d'assurance sociale applicable du PdO) ;
- Deuxièmement, assurer la couverture des migrants de retour, quelle que soit la nature de leur association sur le marché du travail dans le PdO – autant de migrants de retour s'impliquent sur le marché du travail local en tant qu'entrepreneurs, chefs d'entreprise de ménage et/ou en tant que travailleurs de l'économie formelle ou informelle ;
- Troisièmement, prévoir que les avantages qui se sont accumulés soient transférables; et
- Quatrièmement, la nécessité d'accords bilatéraux appropriés en matière de travail et de sécurité sociale prévoyant, entre autres, l'égalité de traitement et l'évitement des obligations de double cotisation; le maintien des droits acquis; l'accumulation/totalisation des assurances, les périodes et les obligations de cotisation; et la transférabilité des prestations.

³⁴ Agunias, D., Aghazarm, C. & G. Battistella *Labour migration for Colombo Process countries: Good practices, challenges and ways forward* (IOM, 2011) 66-70; Martin, I. & S. Makarayan *Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective (MISMES): Global Inventory with a Focus on Countries of Origin* (Fondation Européenne de Formation, 2015) 56.

V MISE EN ŒUVRE

Réglementation, institutions et opérations

36. **Existence d'un cadre politique et juridique ; capacité institutionnelle et opérationnelle.** Dans le monde entier, les MWP sont souvent intégrés dans des cadres politiques directeurs. De plus, pour plusieurs raisons, un cadre juridique favorable est nécessaire. Invariablement, l'extension unilatérale des régimes de sécurité sociale et de protection sociale aux travailleurs migrants à l'étranger peut impliquer des interventions extraterritoriales, qui nécessiteraient un mandat légal, en particulier en l'absence d'un accord bilatéral à cet effet. En outre, les prestations fondées sur les cotisations impliquent un droit à de telles prestations, une fois que les conditions d'éligibilité sont remplies, et doivent être reflétées dans le cadre juridique. En fait, les mêmes

considérations qui sous-tendent la nécessité d'un cadre juridique pour la couverture de sécurité sociale dans le système national pour les travailleurs du PdO s'appliquent également aux travailleurs migrants du PdO à l'étranger.

37. **Des dispositions institutionnelles et opérationnelles bien conçues sont nécessaires pour favoriser la protection.** Les MWP se sont révélés efficaces lorsqu'ils font partie d'un système intégré de gestion des migrations de main-d'œuvre et sont liés à un organisme gouvernemental qui surveille les besoins et les risques des travailleurs migrants à l'étranger.³⁵ Les exemples de bonnes pratiques indiquent que les PdO réussissent à fournir un soutien social et une protection sociale significatifs à leurs travailleurs migrants à l'étranger lorsqu'ils ont des *structures institutionnelles coordonnées* en place –³⁶

- Ces structures impliquent généralement *différents niveaux de gouvernement* (y compris les gouvernements locaux); *les organismes publics spécialisés*, souvent situés au sein des ministères; ainsi que les institutions *privées liées à la diaspora*.
- Les services rendus par les *ambassades/consulats*, auxquels les agents techniques de l'administration du travail (contrôleurs, attachés et administrateurs) et les agents de protection sociale devraient être liés, sont d'une importance cruciale – les pays du processus de Colombo investissent invariablement dans l'utilisation des ambassades pour fournir un soutien aux travailleurs migrants, ce qui comprend également la surveillance des lieux de travail des migrants et la fourniture d'abris dans l'enceinte de l'ambassade pour les migrants en détresse. À cet égard, il est particulièrement important de s'associer aux prestataires de services, y compris la société civile, pour soutenir le travail des missions diplomatiques.

³⁵ Martin, I. & S. Makarayan *Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective (MISMES): Global Inventory with a Focus on Countries of Origin* (European Training Foundation, 2015) 52-53.

³⁶ Agunias, D., Aghazarm, C. & G. Battistella *Labour migration for Colombo Process countries: Good practices, challenges and ways forward* (IOM, 2011) 58-59, 60-64, 75-76; Abrar, C., Irudaya Rajan, S., Ruhunage, L. & T. Siddiqui *Institutional Strengthening of the Office of Labour Attaché: Research Findings from Bangladesh, Indian and Sri Lanka* (Migrating out of Poverty, Research Programme Consortium, Working Paper 23, 2014) 6, 31-34.

- *Les attachés du travail* jouent un rôle important dans l'assistance et la protection des travailleurs migrants dans les pays de destination. Leur rôle est également proactif, car les meilleures pratiques suggèrent qu'ils fassent respecter aux employeurs et aux recruteurs les droits accordés aux travailleurs migrants, y compris les travailleurs domestiques. Toutefois, outre les contraintes de financement, plusieurs autres défis sont rencontrés, en particulier en ce qui concerne la gouvernance et les capacités institutionnelles à destination. Les principales recommandations visant à renforcer les attachés de travail comprennent le recrutement et la formation de personnel qualifié; améliorer la capacité des attachés du travail à traiter un grand nombre de questions concernant les travailleurs migrants et à élargir leurs relations avec ces travailleurs; établir des liens avec les employeurs et le secteur privé afin d'améliorer les possibilités de recrutement pour les travailleurs migrants intéressés et d'explorer d'une autre manière les possibilités du marché du travail dans le pays de destination; et l'amélioration de l'allocation des ressources pour l'aile des attachés

de travail des ambassades ainsi que la coordination et la cohérence entre les différentes ailes des missions diplomatiques à l'étranger.

- En outre, le maintien de bureaux de *bien-être* dans les salons de départ et d'arrivée des aéroports internationaux du pays d'origine est particulièrement utile pour l'assistance, les services et les conseils sur place offerts aux travailleurs migrants.
- On pourrait envisager des *approches conjointes* et un partage des coûts par les PdO en ce qui concerne l'assistance accordée aux travailleurs migrants à l'étranger, idéalement complétés par des efforts de collaboration de la part des PdD, compte tenu de la valeur que ces pays tirent de la migration de main-d'œuvre.
- Le renforcement des capacités des pays d'origine à fournir des prestations de protection sociale significatives et d'autres services à leurs travailleurs migrants à l'étranger nécessite des interventions de renforcement des *capacités* à la suite d'une détermination des capacités nécessaires pour mettre en œuvre des programmes d'appui, combler les *lacunes en matière* de données et produire les preuves nécessaires pour éclairer les politiques et la mise en œuvre.

En outre, un *cadre opérationnel* spécifique de services et d'outils est nécessaire pour améliorer et rationaliser l'accès au système et aux prestations de sécurité sociale du pays d'origine, ainsi qu'aux autres prestations et services de protection sociale mis à la disposition des travailleurs migrants. Cela peut nécessiter la numérisation des opérations, des processus et de l'interfaçage entre les gouvernements/agences et les travailleurs migrants et leurs personnes à charge. Les exemples signalés d'interfaçage électronique et de technologie de carte à puce sont particulièrement utiles. En outre, *le suivi et l'évaluation* devraient faire partie intégrante des politiques et programmes visant à fournir une aide sociale et d'autres formes de protection sociale aux travailleurs migrants à l'étranger.

Néanmoins, les défis rencontrés avec le *financement et l'administration* des fonds de protection sociale des migrants en particulier doivent être relevés – entre autres, en incluant les gouvernements des pays de destination et les employeurs étrangers dans la fourniture d'un soutien, à la fois financier et technique; en mettant en œuvre des mécanismes formels pour informer périodiquement les membres du fonds sur la situation financière du fonds et les services offerts au cours d'une période donnée; et en incluant plus efficacement les migrants sans papiers, qui restent les plus vulnérables et ont besoin de soutien, mais sans mettre en péril l'intégrité du système et la viabilité du fonds.³⁷

38. **Les institutions de la société civile jouent un rôle essentiel dans le soutien aux travailleurs migrants et l'accomplissement des rôles de plaidoyer, mais sont confrontées à des contraintes.** Les syndicats et les ONG ont été particulièrement actifs en fournissant diverses formes d'assistance aux travailleurs migrants et à leurs familles, et en mettent en évidence le sort des travailleurs migrants avant et pendant leur séjour dans le pays de destination, et à leur retour

dans le pays d'origine. Une bonne pratique des syndicats est l'échange de protocoles d'entente entre les syndicats des pays d'origine et de destination pour soutenir et aider mutuellement les travailleurs migrants. Cependant, comme cela a été noté, « avec des syndicats interdits ou confrontés à des limitations de leur fonctionnement, les ONG dans les pays de destination tentent de combler les lacunes concernant le bien-être des migrants, mais se limitent toutefois largement à fournir une aide humanitaire. Pourtant, les ONG, souvent en difficulté financière, se limitent généralement à fournir une aide humanitaire sous la forme d'abris d'urgence, d'aide au rapatriement. Dans des circonstances plus limitées, les ONG nationales et étrangères offrent également aux migrants l'accès à une assistance juridique pour qu'ils cherchent à obtenir une réparation pour des torts – financiers ou criminels. Le plaidoyer de la part des ONG individuelles est considérablement plus limité... »³⁸. Il est également important d'impliquer, dans la mesure du possible, les employeurs dans les PdD, si nécessaire, via des agences de recrutement dans le PdO ou le PdD. Plusieurs pays d'origine ont en effet reconnu le rôle important des employeurs dans les PdD et ont adopté des dispositions légales, en fonction desquelles ces employeurs et agences de recrutement sont tenus responsables solidairement, en cas d'abus des travailleurs migrants et/ou du non-respect de leurs conditions de service. Certains PdD ont également mis sur la liste noire des employeurs abusifs ou autrement non coopératifs.

39. **La mise en œuvre des mesures de PdO peut nécessiter la coopération des PdD.** « Trop souvent, les bonnes pratiques telles que les normes de salaire minimum, les contrats types et les descriptions de poste sont des efforts unilatéraux qui ne sont pas facilement appliqués à destination. Les discussions et accords bilatéraux ou multilatéraux sur ces questions peuvent aider à garantir que les droits des travailleurs migrants sont effectivement protégés.³⁹ Les modalités de coordination et de coopération comprennent des comités conjoints, une inspection conjointe; et la coordination avec les autres ambassades du PdO dans le PdD.

³⁷ Agunias, D., Aghazarm, C. & G. Battistella *Labour migration for Colombo Process countries: Good practices, challenges and ways forward* (IOM, 2011) 75, 78.

³⁸ Jones, K. *Recruitment Monitoring & Migrant Welfare Assistance: what works?* (IOM, 2015) 14.

³⁹ Agunias, D., Aghazarm, C. & G. Battistella *Labour migration for Colombo Process countries: Good practices, challenges and ways forward* 79-80 (IOM, 2011) 56-57.

40. **Investir davantage dans les centres de ressources pour migrants (CRM).** Les centres de ressources pour migrants et les centres similaires (par exemple, les centres de services pour l'emploi) jouent un rôle important d'information et de soutien. Les pays d'origine devraient envisager d'établir des CRM là où ils n'existent pas actuellement et faciliter l'accès en fournissant des services mobiles aux travailleurs migrants potentiels. Un meilleur partage d'informations pourrait être réalisé « ... en développant des profils de pays de destination concis qui décrivent les conditions d'emploi, les documents requis, les informations sur la santé et les contacts et services gouvernementaux dans une langue que les migrants peuvent facilement comprendre ». Les pays d'origine liés ensemble dans des cadres régionaux pourraient également travailler les uns avec les autres en partageant des informations entre eux et en rassemblant des informations dans un centre de ressources à l'échelle régionale.⁴⁰ Des efforts devraient être faits pour accroître leur utilisation, proposer certains produits (également) en format numérique et intégrer ces centres dans les services nationaux de migration de main-d'œuvre.⁴¹

Feuille de route pour la mise en place d'un MWP

41. **Concevoir une feuille de route pour la mise en place d'un MWP.** En utilisant le modèle accompagnant ces lignes directrices, les pays africains devraient concevoir une feuille de route pour la mise en place d'un MWP. Les éléments de la feuille de route pourraient inclure :⁴²
- (1) **Attribuer à un ministère approprié la responsabilité globale.** Le ministère le plus approprié (généralement, le ministère du Travail/de l'Emploi, à moins qu'un ministère distinct pour le travail des migrants d'outre-mer n'ait été créé) devrait être chargé de la responsabilité globale de diriger les actions et les mesures visant à établir un MWP et à assurer son opérationnalisation. Les tâches assignées devraient inclure : (a) Agir en tant que coordinateur dans l'effort national pour établir le MWP, y compris une liaison étroite avec le Cabinet et le Groupe de travail technique indiqué ci-dessous ; (b) Analyser l'environnement des migrations de main-d'œuvre; (c) Collecter et organiser des données, rassembler des informations sur toutes les lois, politiques et procédures existantes ; (d) Préparer un projet d'instrument réglementaire informant la création et le fonctionnement du MWP et les propositions d'amendements associées aux lois, politiques et procédures existantes. Le gouvernement national devrait allouer des ressources suffisantes, budgétisées de manière appropriée, pour permettre au ministère d'entreprendre ses tâches.
 - (2) **Créer un groupe de travail technique (GTT).** Désigner une équipe technique représentant toutes les parties prenantes clés du PdO pour soutenir et conseiller sur la mise en place et l'opérationnalisation du MWP. L'avis doit porter à la fois sur l'orientation politique et les questions techniques.

⁴⁰ *Ibid*, 72-73.

⁴¹ Martin, I. & S. Makarayan *Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective (MISMES): Global Inventory with a Focus on Countries of Origin* (European Training Foundation, 2015) 56.

⁴² Ajusté à partir de la création de fonds de protection des migrants de l'OIT au Cambodge, en RDP Lao et au Myanmar (Note de Politique No. 3, Novembre 2015) 6-8.

Les parties prenantes engagées avec les travailleurs migrants à l'étranger devraient être constituées en société et pourraient inclure : (i) les ministères gouvernementaux concernés (y compris les ministères responsables des affaires étrangères, des finances, du développement social et du développement des entreprises), et en particulier le ministère responsable du travail ou tout autre Ministère chargé de superviser l'opérationnalisation du MWP ; (ii) Les institutions publiques affectées, y compris entre autres une entité publique qui peut être chargée de gérer tout mandat particulier concernant l'emploi à l'étranger (y compris les services publics de l'emploi), les régimes publics de sécurité sociale, l'office national des statistiques et les institutions nationales de formation ; (iii) les partenaires sociaux, c'est-à-dire les organisations des travailleurs et des employeurs de pointe ; (iv) les acteurs du secteur privé (par exemple, les institutions de formation privées ou les partenaires de développement engagés avec les travailleurs migrants avant et après leur retour ; les institutions financières) ; (v) l'organisme de recrutement Apex représentant les agences d'emploi privées ; (vi) Les associations de migrants, représentant les

travailleurs migrants actuels et/ou de retour – y compris les associations faitières de la diaspora dans les principaux PdD ; (vii) Les organisations de la société civile impliquées, telles que les institutions de plaidoyer soutenant les travailleurs migrants avant et après leur retour, et pendant leur séjour à l'étranger ; (viii) Les officiers consulaires supérieurs des ambassades dans les principaux PdD ; (ix) Les principales organisations internationales soutenant la mise en place du MWP ; (x) Les personnes ressources/experts externes. Le GTT devrait se réunir régulièrement et consulter largement, de façon continue, les parties prenantes concernées. Il devrait préparer tous les documents et projets de stratégies qui seront validés lors des ateliers consultatifs.

(3) Amorcer des séances de planification stratégique. L'objectif des sessions de planification stratégique est de préparer des propositions à soumettre aux ateliers consultatifs (voir ci-dessous) et de faire pression pour la mise en œuvre des résultats des ateliers consultatifs, ainsi que d'obtenir l'approbation des autorités concernées. Les séances de planification peuvent être dirigées par le GTT avec l'aide d'experts externes. Les séances de planification devraient comprendre :

- La formulation de propositions de modifications aux lois, politiques et procédures qui couvriraient l'amélioration des processus réglementaires, l'octroi de licences aux agences de recrutement et la gestion des données sur la migration de main-d'œuvre.
- L'élaboration et, le cas échéant, la révision de cadres juridiques ou d'arrêtés ministériels pour permettre la mise en place d'un MWP qui décrirait :
 - La couverture du MWP, en référence aux contributeurs et bénéficiaires prévus
 - Les programmes et services requis
 - Le système d'information de gestion
 - La structure organisationnelle
 - L'établissement de rapports, la supervision, le suivi et l'évaluation du MWP
 - Les mécanismes de financement
 - Le processus de gestion et d'investissement pour le MWP
 - La prise de contacts avec des organismes gouvernementaux collaborateurs et des organisations privées dans les pays d'origine et de destination
- Entreprendre une étude actuarielle et de faisabilité en vue de la mise en place du MWP.
- Identifier un PdD majeur dans lequel on peut piloter la prestation de programmes et de services en attendant l'approbation des lois habilitantes régissant le fonctionnement du MWP.
- Identifier des partenaires pilotes de mise en œuvre tels que ceux des syndicats et des organisations de la société civile qui offrent déjà des programmes d'aide sociale aux travailleurs migrants.

(4) Organiser des ateliers de consultation. Le ministère désigné, en coordination avec le GTT, devrait convoquer une série d'ateliers consultatifs avec les parties prenantes indiquées ci-dessus, mais aussi avec le gouvernement en général et avec les parlementaires. Lors de ces ateliers, le GTT présentera: (i) Ses études détaillées ; (ii) Des données fiables sur les migrations; (iii) Nouvelles lois/politiques ou révisions des lois, politiques et procédures existantes ; (iv) Structure institutionnelle et organisationnelle proposée pour la mise en œuvre du MWP, y compris la gestion du MWP; et (v) Modèle de contribution, de bénéficiaire et de financement proposé et menu proposé de programmes de protection sociale et les services. Les ateliers consultatifs devraient se terminer par une résolution commune sur les modifications juridiques et administratives proposées, avec des mécanismes de financement spécifiques, une structure organisationnelle et des programmes et des services clés. Les ateliers devraient être structurés de manière à donner suffisamment de temps pour le dialogue, l'identification des priorités en matière d'avantages et de services, et la formulation d'un plan de travail avec des acteurs, des objectifs et des calendriers spécifiques. Lors de l'un des ateliers consultatifs, le projet de cadre politique et législatif informant la création du MWP devrait être validé.

- (5) **Encadrer et traiter les politiques administratives et la législation.** Soumettre les propositions finales concernant le cadre politique et la législation envisagée informant la création du MWP, y compris les amendements aux politiques et lois en vigueur, au Cabinet pour approbation et faciliter l'adoption de nouvelles lois et d'amendements aux lois par le Parlement.
- (6) **Émission d'ordres.** Préparer et émettre des directives spécifiques pour mettre en œuvre les lois, politiques et procédures approuvées. Assurer le déblocage des fonds nécessaires à la mise en œuvre.
- (7) **Organiser le Conseil d'administration et le Secrétariat.** Sélectionner et nommer les membres de la structure de surveillance du MWP (par exemple, le conseil d'administration) et faciliter le processus de nomination du chef et des gestionnaires du MWP, ainsi que des autres membres du personnel. Le ministère responsable devrait prendre les devants.
- (8) **Mettre en œuvre des programmes et des services.** En collaboration avec le Ministère responsable, le personnel du MWP devrait gérer la mise en œuvre des programmes et services. Une formation rigoureuse au renforcement des capacités devrait être dispensée au personnel du MWP, organisée par la direction du MWP, en collaboration avec le Ministère.
- (9) **Piloter les programmes et services.** En collaboration avec le ministère responsable et le ministère des Affaires étrangères, le MWP devrait affecter l'équipe de mise en œuvre à une ambassade située au PdD cible. Outre le pilotage des programmes et des services, l'équipe doit commencer à renforcer ses réseaux parmi les travailleurs migrants et rechercher des partenaires possibles tels que des organisations de transfert d'argent et des entreprises de télécommunications. Effectuer des exercices de rapatriement simulés au PdD piloté et des protocoles de réception au PdO. A la fin du projet pilote, il faut évaluer la situation du chantier et apporter des ajustements nécessaires aux programmes et services ainsi qu'à la structure organisationnelle.
- (10) **Mise en œuvre de systèmes et de procédures.** S'assurer que les systèmes et procédures nécessaires sont en place, y compris:
 - Gestion des fonds de protection sociale
 - Collecte des contributions des membres
 - Décaissement du Fonds
 - Protocoles d'investissement
 - Rapports et audits
 - Système d'information de gestion couvrant l'exécution des programmes et services et le décaissement du Fonds de protection sociale.
- (11) **Faciliter les partenariats.** Établir des institutions publiques, la société civile et des partenariats avec le secteur privé pour la mise en œuvre de programmes et de services de protection sociale, qui pourraient inclure:
 - Les institutions de sécurité sociale et d'assurance maladie
 - La médiation contractuelle et d'emploi
 - L'assistance sur les plaintes des travailleurs migrants
 - Les services de rapatriement
 - Les services financiers
- (12) **Protocoles d'assistance.** Identifier les protocoles d'assistance appropriés au pays de destination, guidés par les politiques et procédures approuvées.
- (13) **Réseaux de migrants.** Établir des réseaux de travailleurs migrants (par exemple, des réseaux de la diaspora; des organisations de travailleurs migrants retournés)
- (14) **Suivi et évaluation.** Surveiller les performances du MWP et évaluer ses réalisations, sur la base d'un cadre opérationnel de suivi et d'évaluation.

Renforcement de l'environnement réglementaire

42. **Une meilleure réglementation du secteur du recrutement est essentielle** à la protection des travailleurs migrants, y compris la protection sociale. Il convient de noter ce qui suit :
- **Investir dans des agences d'emploi privées (AEP) et des agences publiques pour l'emploi.** Compte tenu du signalement généralisé d'agents impliquant des abus et de l'exploitation, les PdO doivent renforcer l'environnement réglementaire et les mesures de surveillance de la conformité. En outre, il peut être utile d'envisager d'investir dans des agences publiques pour l'emploi, à condition que les gouvernements soient en mesure de fournir les ressources humaines qualifiées et les moyens financiers nécessaires pour opérer ces agences efficacement.
 - **Adhérer au principe selon lequel les coûts de migration ne devraient pas être à la charge du travailleur migrant (potentiel).** Le non-respect de cette norme internationale peut entraîner une augmentation de la servitude des dettes des travailleurs migrants et contribuer à des schémas de migration irrégulière.
 - **Imposer une responsabilité solidaire.** En outre, tenir les AEP et les employeurs (étrangers) solidairement responsables en cas de non-respect des exigences réglementaires, des impératifs en matière de droits de l'homme et des obligations contractuelles doit être considéré.
 - **Autorégulation et principes de recrutement équitables.** Il est possible d'avoir un avantage considérable à exiger de l'industrie du recrutement qu'elle s'auto-régule (par exemple, au moyen de codes de conduite exécutoires, idéalement appuyés par un système de classement), en plus de la mise en œuvre du régime de réglementation publique, et adhérant à des principes de recrutement équitables largement approuvés, de plus en plus intégrés dans un large éventail de normes et de lignes directrices internationales.
43. **Il existe d'importantes possibilités de renforcer le suivi du recrutement.**
- **Le respect des normes et directives de suivi opérant à différents niveaux est essentiel pour assurer la protection des travailleurs migrants africains.** Cela comprend le suivi par les organes de surveillance internationaux; le suivi au niveau des États; et le suivi non dirigé par l'État (par les syndicats, les ONG et les entreprises (les AEP et les employeurs) dans la réglementation « douce », y compris les initiatives privées.
 - **Tirer des leçons de l'expérience d'autres pays et régions, les gouvernements africains devraient envisager une série de mesures pour mettre en œuvre des cadres appropriés de suivi du recrutement.**⁴³

⁴³ Jones, K. *Recruitment Monitoring & Migrant Welfare Assistance: what works?* (IOM, 2015) 4-7. See also Mekong Migration Network *Social Protection Across Borders: Roles of Mekong Countries of Origin in Protecting Migrants' Rights* 2019) 122.

Il s'agit notamment : (i) d'un examen rigoureux des demandes des AEP; (ii) Surveillance continue des titulaires de licences d'AEP par leurs autorités d'origine; (iii) Suivi étroit des frais facturés aux migrants; (iv) Surveillance continue des AEP par le biais de processus de dédouanement de l'émigration; (v) Inclure des attachés de travail dans les documents d'attestation (en particulier, le contrat de travail avec l'employeur étranger); (vi) Partage bilatéral systématique d'informations sur les AEP exploités entre les autorités d'octroi de licences et celles des États de destination associés ; (vii) S'occuper de la persistance de sous-agents sans licence; (viii) Mettre en œuvre des sanctions pénales rarement utilisées, au-delà des sanctions administratives pour cimenter la responsabilité des AEP en cas d'exploitation de travailleurs migrants, lorsque l'exploitation n'échappe pas au contrôle ou à l'influence

des AEP ; (ix) Aider les travailleurs migrants (y compris les travailleurs migrants en situation irrégulière) à obtenir réparation et à accéder aux mécanismes de plainte tant dans le pays qu'à l'étranger.

- **Ajuster les cadres juridiques et politiques nationaux afin d'améliorer le suivi du recrutement.** Les PdO africains devraient tenir compte des points suivants:
 - *Réglementer les relations d'affaires pertinentes impliquant des AEP.*
 - *Divulguer publiquement les plaintes et les sanctions des AEP.*
 - *Inclure des dispositions de surveillance dans les accords bilatéraux de travail.*
 - *Capter les entreprises de migration connexes dans le cadre juridique.* Il s'agit notamment des centres de formation avant le départ, des centres médicaux, des compagnies d'assurance, des agences de voyages, entre autres, dont certains pourraient appartenir à des AEP.
 - *Prévoir des incitations.* Outre les sanctions pour les agences non conformes et les agences qui se livrent à des emplois frauduleux ou abusifs, les cadres juridiques et politiques nationaux devraient également fournir des incitations (récompenses) aux agences pour qu'elles se conforment ou aillent au-delà de la conformité pour agir de manière éthique.
- **Impliquer les syndicats et les ONG.** «Les syndicats et les ONG sont des contributeurs essentiels à la surveillance des industries de recrutement international en : a) défendant les intérêts des individus, souvent en facilitant les poursuites contre les auteurs ; b) exposant l'exploitation et faire campagne pour le changement; et c) aidant les recruteurs à développer des pratiques commerciales plus éthiques. En outre, comme expliqué précédemment, les employeurs du PdD devraient également être impliqués, soit directement, soit par l'intermédiaire d'agences de recrutement du PdO ou du PdD.
- **Adopter des approches régionales.** Les gouvernements des pays d'origine devraient envisager de travailler ensemble en tant que bloc pour améliorer le suivi du recrutement et, en particulier, pour supprimer les frais de recrutement, par exemple en adoptant des instruments régionaux appropriés et des institutions de suivi. Ils pourraient également, en tant que bloc, s'engager avec les pays de destination associés sur le suivi du recrutement dans ces pays.⁴⁴

⁴⁴ Jones, K. *Recruitment Monitoring & Migrant Welfare Assistance: what works?* (IOM, 2015) 7-8, 11.

44. **Investir dans des contrats de travail types harmonisés qui garantissent un minimum de prestations de sécurité sociale et d'autres prestations de protection sociale.** Un contrat de travail standardisé bien développé, auquel les PdO et les PdD s'engagent et qui est exécutoire dans les deux pays, semble être une condition préalable essentielle à la protection des travailleurs migrants. Un tel contrat standardisé est déjà exigé, ou envisagé, par certains pays d'origine: « Les contrats de travail types sont clairement un moyen rentable, facile à mettre en œuvre et simple de protéger les droits des travailleurs migrants, en particulier pour les migrants non qualifiés les plus vulnérables, du moins dans sa variété non obligatoire. L'enregistrement des contrats des travailleurs migrants dans les services publics de l'emploi des pays d'origine est un autre moyen

efficace et complémentaire de protéger leurs droits; cela est particulièrement vrai, s'il est également utilisé dans le cadre de la reconnaissance des compétences acquises ou des droits à la sécurité sociale, comme c'est le cas dans certains pays. »⁴⁵

Outre des conditions d'emploi claires et exécutoires (ajustables au contexte de l'environnement de travail spécifique), un certain minimum de sécurité sociale et un soutien plus large en matière de protection sociale devraient figurer du contrat de travail, adaptés au contexte du PdO et du PdD. La sécurité sociale bilatérale et même les accords bilatéraux de travail peuvent s'appuyer sur la nature et la portée de la protection, mais même ainsi, cela n'enlève rien à l'importance d'inclure de telles dispositions dans le contrat de travail. Les pays liés dans un cadre régional pourraient convenir d'un contrat standardisé applicable aux travailleurs migrants de divers pays de la région, tant pour la migration de la main-d'œuvre intra régionale qu'internationale.⁴⁶

45. **Les accords bilatéraux et multilatéraux sont essentiels à l'aide sociale des travailleurs migrants.** Des ABT bien conçues ainsi que des ABS et des accords de sécurité sociale multilatéraux restent la voie souhaitée pour assurer la protection sociale des travailleurs migrants et de leurs familles. Voici quelques preuves d'une nouvelle génération d'ABT progressistes contenant des dispositions centrées sur les travailleurs concernant le recrutement et le soutien social, y compris une gamme limitée de prestations de sécurité sociale. Compte tenu de la nécessité de mettre à la disposition des travailleurs migrants et de leur famille une gamme appropriée de prestations spécifiques à la sécurité sociale, des accords bilatéraux et multilatéraux doivent être développés. Les conventions fiscales bilatérales peuvent en outre contribuer à améliorer la situation financière des travailleurs migrants et, partant, leur capacité à accéder à la protection sociale et à l'aide sociale (contributives). Pourtant, les gouvernements africains doivent comprendre qu'il faut du temps pour négocier de tels accords, que des mesures spécifiques doivent être incluses dans les accords pour renforcer leur applicabilité et que le pouvoir de négociation faible/inégal des pays africains doit être traité de manière appropriée, par exemple par le biais de résultats de bien-être convenus conjointement entre les pays d'origine africaine et avec leurs pays de destination associés. En outre, l'impact et l'efficacité de nombreux mesurages unilatéraux des PdO (par exemple, la formation professionnelle, le suivi du recrutement, la participation de la diaspora) pourraient être considérablement améliorés s'ils sont intégrés dans les ABT entre les PdO et les PdD.⁴⁷

⁴⁵ Martin, I. & S. Makarayan *Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective (MISMES): Global Inventory with a Focus on Countries of Origin* (European Training Foundation, 2015) 55.

⁴⁶ Agunias, D., Aghazarm, C. & G. Battistella *Labour migration for Colombo Process countries: Good practices, challenges and ways forward* (IOM, 2011) 73-74.

⁴⁷ Martin, I. & S. Makarayan *Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective (MISMES): Global Inventory with a Focus on Countries of Origin* (European Training Foundation, 2015) 59.

46. **Améliorer la base de données probantes et l'environnement de données.** Le succès et la rationalisation des mesures de protection sociale et d'aide sociale du PdO dépendent d'une base de données suffisante et d'un environnement de données amélioré – car, d'une manière générale, on sait trop peu de choses sur ce qui fonctionne et ne fonctionne pas dans un contexte particulier. Cela nécessite le renforcement des capacités statistiques des PdO en particulier et des dispositifs spécifiques de saisie et d'évaluation des données, notamment :

- Des enquêtes sur les forces de travail dans les pays de destination et d'origine qui comprennent des questions pertinentes sur la participation aux mesures de soutien aux migrants;

- Un modèle d'information obligatoire pour tous les projets et programmes mis en œuvre; et
- Un cadre obligatoire d'évaluation post-programme pour tous les programmes et projets financés et mis en œuvre.⁴⁸

Arrangements de soutien

47. **Les réseaux de la diaspora et le soutien aux envois de fonds renforcent le soutien à la protection sociale et les initiatives de développement dans le PdO.** Les interventions de soutien comprennent :

- **Profilage et implication des associations de la diaspora.** Un réseau bien organisé d'associations de la diaspora pourrait renforcer le soutien à la protection sociale, par exemple des membres de la famille dans le PdO.
- **Rationaliser les modalités de transfert de fonds.** Des modalités de transfert de fonds rationalisées et fluides profitent grandement aux ménages et contribuent au développement économique des pays de l'Europe et renforcent le système financier (en particulier la balance des paiements).⁴⁹ Pour ce faire, il faudrait s'attarder à modérer l'environnement réglementaire afin d'encourager les transferts de fonds; prendre des mesures pour réduire les frais de transfert de fonds, notamment en renforçant la concurrence entre les opérateurs de transfert de fonds agréés; et soutenir les opérations de transfert de fonds par téléphone mobile et autres moyens électroniques.⁵⁰
- **Améliorer les investissements de la diaspora.** Des possibilités favorables d'investir dans des actifs publics et privés peuvent encore améliorer la capacité du pays d'origine à renforcer le soutien à la protection sociale. Des arrangements institutionnels spécifiques (qui pourraient être intégrés dans les institutions nationales d'investissement) et des modalités d'incitation spécialisées devront peut-être être mis au point pour atteindre cet objectif. Plusieurs pays ont développé des incitations pour attirer les investissements de la diaspora en particulier, par exemple par l'émission d'obligations de la diaspora.⁵¹
- **Soutenir le transfert de compétences de la diaspora.** L'intégration des migrants qualifiés pour répondre aux besoins critiques en compétences du marché du travail dans les coos est particulièrement importante— au moins sur une base temporaire, compte tenu du succès limité obtenu par les tentatives visant à assurer le retour permanent des migrants hautement qualifiés dans les pays d'origine africaine.

⁴⁸ *Ibid*, 61-62.

⁴⁹ For example, remittance spending in the Philippines is "what keeps the big service industries such as retail, education, real estate...growing despite the sluggish performance of domestic industry and agriculture." See par 4.1 above and Ofreneo, R. & Sale, J. "Social security and migrant workers in the Philippines: Social protection for the country's economic protectors", in R. Blanpain *et al* (eds) *Social security and migrant workers: Selected studies of cross-border social security mechanisms* (Kluwer, 2014), 167-186 at 167.

⁵⁰ Agunias, D., Aghazarm, C. & G. Battistella *Labour migration for Colombo Process countries: Good practices, challenges and ways forward* (IOM, 2011) 66, 76.

⁵¹ *Ibid*, 66.

48. **Une participation régionale et continentale, ainsi qu'un engagement intercontinental avec les PdD, peuvent être nécessaires.** L'adoption d'approches appropriées en matière de co-exploitation est une question d'intérêt régional et africain. Il convient de trouver les moyens d'inclure le travail à faire à cet égard également dans les plans de travail des CER africaines et des organes de l'UA, en vue de développer des synergies et des échanges à travers le continent. Les CER pourraient aider à affiner ces lignes directrices à l'intention des États membres des CER concernés et fournir un soutien technique.

Il existe de plus en plus de bons exemples d'institutions régionales offrant une plateforme pour étudier conjointement les besoins et les possibilités de soutien social et de protection sociale en ce qui concerne les travailleurs migrants à l'étranger, pour organiser une collaboration dans et avec les pays de destination et pour échanger des bonnes pratiques. Ces plateformes fournissent également une base permettant aux PdO de développer une voix commune et un ensemble d'objectifs stratégiques communs sur des questions clés de la gouvernance des migrations et, en particulier, de plaider en faveur d'une protection sociale et d'un soutien social accrus pour leurs travailleurs migrants à l'étranger, y compris vis-à-vis des PdD. Tirant les leçons de l'expérience asiatique, dans le contexte africain, cela pourrait inclure des consultations intrarégionales et des approches conjointes au niveau des CER, des structures continentales (UA) et des processus consultatifs régionaux.⁵² Au niveau continental, cela pourrait se faire dans le cadre d'une plateforme continentale existante, telle que le Comité technique spécialisé (CTS) sur le développement social, le travail et l'emploi.⁵³ Les positions communes ainsi adoptées devraient alimenter les plateformes intercontinentales d'engagement avec les pays de destination du CCG, en particulier le partenariat afro-arabe (impliquant l'UA et la Ligue des États arabes).⁵⁴

⁵² Agunias, D., Aghazarm, C. & G. Battistella *Labour migration for Colombo Process countries: Good practices, challenges and ways forward* 79-80 (OIM, 2011) 79, 80. Voir généralement Jones, K. *Recruitment monitoring and migrant welfare assistance: what works?* (OIM, 2015) 14, 158.

⁵³ L'article 5(1)(e) du Règlement intérieur du Comité technique spécialisé sur le développement social, le travail et l'emploi énumère ce qui suit en tant que fonction spécifique du CTS : « Examiner les questions relatives aux travailleurs migrants conformément à toutes les dispositions légales et cadres politiques sur les travailleurs migrants ».

⁵⁴ Proposition faite par un représentant de l'Union africaine interrogé aux fins du présent rapport.

ANNEXE: PRINCIPAUX INSTRUMENTS ET CADRES POLITIQUES DE L'UNION AFRICAINE ET DES CER MONDIAUX

Convention de Vienne sur les relations diplomatiques (1961)

Convention de Vienne sur les relations consulaires (1963)

Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (2018)

ONU (neuf) instruments universels relatifs aux droits de l'homme (neuf) et protocoles connexes

OIT (huit) conventions fondamentales de l'OIT consacrées dans la Déclaration de l'OIT de 1999 sur les *principes et droits fondamentaux au travail* – applicables à tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants

IOM *IRIS (Système d'intégrité du recrutement international)*

(Trois) conventions internationales sur la migration pour l'emploi et les droits des travailleurs migrants et de leur famille⁵⁵

Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies

Cadre multilatéral de l'OIT sur la migration de main-d'œuvre (2006) et Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT *pour un recrutement équitable et définition des frais de recrutement et des coûts connexes* (2016/2019)

Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (1981)

Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatifs aux droits des femmes en Afrique (Protocole de Maputo)

Protocole au traité instituant la Communauté économique africaine relatif à la libre circulation des personnes, au droit de séjour et au droit d'établissement

Instruments juridiques sur la libre circulation dans les CER

Cadre de politique migratoire pour l'Afrique et Plan d'action 2018-2030