



Parlement  
Panafriqueain

Une Afrique, Une Voix

# LOI TYPE SUR LA MIGRATION DE MAIN- D'ŒUVRE EN AFRIQUE



Un organe de la  
Union  
Africaine



Adoptée à Midrand, en Afrique du Sud,  
le 5 novembre 2025



# **LOI TYPE SUR LA MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE EN AFRIQUE**

Adopté par l'assemblée plénière du PAP

5 novembre 2025

## Table des matières

|                                                                                                               |               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>Table des matières .....</b>                                                                               | <b>4</b>      |
| <b>Note Explicative .....</b>                                                                                 | <b>6</b>      |
| <b>Préambule .....</b>                                                                                        | <b>15</b>     |
| <br><b>Partie I: Dispositions Générales .....</b>                                                             | <br><b>23</b> |
| Article 1: Objet .....                                                                                        | 23            |
| Article 2: Champ d'application et primauté de la loi .....                                                    | 23            |
| Article 3: Définitions .....                                                                                  | 24            |
| Article 4: Interprétation .....                                                                               | 37            |
| Article 5: Principes directeurs .....                                                                         | 37            |
| <br><b>Partie 2: Droits et Obligations Fondamentaux des Acteurs de la<br/>Migration de Main-d'œuvre .....</b> | <br><b>39</b> |
| Article 6: Droits fondamentaux de l'homme et droits du travail<br>des travailleurs migrants .....             | 39            |
| Article 7: Obligations de l'État .....                                                                        | 41            |
| Article 8: Obligations et engagement des autres acteurs de la<br>migration de main-d'œuvre .....              | 48            |
| Article 9: Obligations des travailleurs migrants .....                                                        | 55            |
| Article 10: Les travailleurs migrants en situation régulière .....                                            | 56            |
| Article 11: Les travailleurs migrants en situation irrégulière .....                                          | 57            |
| <br><b>Partie 3: Réglementation de la Migration de Main-d'œuvre .....</b>                                     | <br><b>62</b> |
| Article 12: Visas et permis de travail .....                                                                  | 62            |
| Article 13: Facilitation de la circulation des travailleurs .....                                             | 64            |
| Article 14: Contrats de travail .....                                                                         | 71            |
| Article 15: Regroupement familial .....                                                                       | 75            |

|                                                                                                                           |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Article 16: Recrutement équitable et éthique .....                                                                        | 78         |
| Article 17: Perte et changement d'emploi .....                                                                            | 83         |
| Article 18: Impossibilité de trouver un emploi et incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident .....         | 86         |
| Article 19: Transfert des économies, des revenus et des biens personnels, et réglementation des transferts de fonds ..... | 87         |
| Article 20 : Imposition des revenus .....                                                                                 | 89         |
| Article 21: Retour au pays et réinsertion durable .....                                                                   | 89         |
| Article 22: Perfectionnement et reconnaissance des compétences .....                                                      | 94         |
| Article 23 : Sécurité sociale des travailleurs migrants .....                                                             | 98         |
| Article 24 : Accords bilatéraux et multilatéraux relatifs au travail et aux migrations de main-d'œuvre .....              | 100        |
| <b>Partie 4: Mise en Œuvre, Coordination et Suivi .....</b>                                                               | <b>103</b> |
| Article 25 : Dispositions institutionnelles, suivi et application .....                                                   | 103        |
| Article 26 : Consultation nationale et dialogue social .....                                                              | 106        |
| Article 27 : Amélioration des données, échange d'informations et identification des besoins du marché du travail .....    | 108        |
| Article 28 : Infractions .....                                                                                            | 111        |
| Article 29 : Sanctions .....                                                                                              | 111        |
| Article 30 : Infractions administratives .....                                                                            | 112        |
| Article 31 : Règlements .....                                                                                             | 112        |
| <b>Partie 5: Dispositions Finales .....</b>                                                                               | <b>113</b> |
| Article 32: Modification, abrogation et dispositions transitoires ... ..                                                  | 113        |
| Article 33: Textes faisant foi .....                                                                                      | 113        |
| Article 34: Entrée en vigueur .....                                                                                       | 113        |

## **Note Explicative**

### **1. Introduction**

1. La migration de main-d'œuvre est une caractéristique déterminante de l'intégration et de la transformation socio-économique de l'Afrique. Chaque année, des millions d'Africains se déplacent à la recherche d'un emploi et de moyens de subsistance décentes. Cependant, les législations nationales régissant le recrutement, la protection sociale et la mobilité restent fragmentées. Les travailleurs migrants sont souvent victimes de discrimination, de conditions de travail dangereuses et d'un accès limité à la justice. La situation déplorable et préoccupante des migrants, y compris des travailleurs migrants, dans de nombreux pays d'accueil – où ils seraient victimes de violations des droits du travail et d'autres droits des travailleurs migrants, d'attaques xénophobes et d'expulsions arbitraires – met en évidence les défis à relever pour garantir un travail décent, l'égalité de traitement et la protection des droits de l'homme (y compris les droits du travail), conformément aux instruments de l'Union africaine, aux communautés économiques régionales (CER) et aux instruments internationaux que de nombreux États africains ont ratifiés.
2. Conscient de ces lacunes, le PAP, par la résolution PAP/6/PLN/RES/08/NOV.22 adoptée lors de la première session du sixième Parlement le 10 novembre 2022, a décidé d'entamer l'élaboration d'une loi-modèle continentale sur la migration de main-d'œuvre qui servirait de cadre législatif aux États membres pour relever les défis liés à la migration de main-d'œuvre. Cette résolution a été adoptée en application du mandat du PAP prévu à l'article 17 de l'Acte constitutif de l'Union africaine et aux paragraphes 3 et 7 de l'article 11 du Protocole au Traité instituant la Communauté économique africaine relatif au Parlement panafricain.

3. Menée sous l'impulsion de la Commission permanente du commerce, des douanes et de l'immigration, la loi type sur la migration de main-d'œuvre en Afrique, telle qu'elle a été présentée à la présente session plénière d'août en vue de son adoption définitive, constitue une avancée significative dans la promotion d'une mobilité de la main-d'œuvre fondée sur les droits, équitable et coordonnée à l'échelle du continent. Elle répond aux défis persistants liés à la protection des travailleurs migrants, à l'absence de cadres juridiques harmonisés et à la nécessité de renforcer l'impact de la migration sur le développement, tant pour les pays d'origine que pour les pays d'accueil.

## 2. Le Processus d'élaboration

1. Conformément aux lignes directrices de l'Assemblée parlementaire africaine (APA) relatives à l'élaboration de lois types, le processus d'élaboration de cette loi type sur la migration de main-d'œuvre en Afrique s'est déroulé dans un esprit de consultation et de collaboration étroites. Il a été mené par le Comité du commerce, des douanes et de l'immigration, avec le soutien technique de l'Organisation internationale du travail (OIT) et les contributions techniques de diverses institutions internationales, régionales et nationales concernées, telles que l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), la Commission de l'Union africaine (CUA), la GLZ, les communautés économiques régionales (CER) et les organisations de la société civile africaine, ainsi que les conseils juridiques du conseiller juridique du PAP.
2. Cette large coalition a veillé à ce que la loi type s'aligne sur les instruments juridiques et politiques de l'UA et s'en inspire, notamment la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et ses protocoles, le Protocole au Traité instituant la Communauté économique africaine relatif à la libre circulation des personnes, au droit de séjour et au droit d'établissement, l'Accord instituant la Zone de libre-échange africaine, la Convention de l'Union africaine sur

la coopération transfrontalière, le Protocole de l'UA sur la libre circulation des personnes (2018), le Cadre de politique migratoire pour l'Afrique et le Plan d'action (2018-2030), ainsi que le Programme conjoint sur la migration de main-d'œuvre (JLMP), sans oublier les instruments juridiques et les cadres politiques des Nations unies et des communautés économiques régionales africaines relatifs à la gouvernance et à l'administration du travail et des migrations, y compris les normes internationales du travail de l'OIT.

3. De sa conception à sa finalisation, la loi type a suivi la feuille de route législative standard du PAP, comme suit :

- 10 novembre 2022 : approbation en séance plénière pour lancer la rédaction ;
- 2022–2024 : recherche, analyse et rédaction du document juridique et politique, ainsi que production de l'avant-projet de la loi type par l'équipe d'experts ;
- 6 novembre 2024 : examen technique et validation par le comité de tutelle, à savoir le Comité chargé des questions de commerce, de douanes et d'immigration ;
- 14 novembre 2024 : première lecture du projet de loi type et adoption par l'assemblée plénière ;
- De novembre 2024 à juin 2025 : consultations techniques continentales et régionales organisées à Pretoria, Nairobi et Accra ;
- 5 septembre 2025 – Examen technique et validation de la loi type à Accra, suivis de son adoption par le Comité des parents ;
- Novembre 2025 – Examen en séance plénière en vue de son adoption définitive et de l'adoption de résolutions supplémentaires relatives à sa diffusion et à son « adaptation au droit national » par les États membres de l'UA.

4. Dans l'ensemble, le processus d'élaboration de la loi

type s'est appuyé sur des données factuelles et a été participatif, s'accompagnant de consultations continentales et techniques constructives avec des représentants des ministères du Travail, des parlements nationaux et régionaux, des organisations patronales et syndicales, de l'Union africaine, des communautés économiques régionales (CER) et des institutions internationales, ainsi que des experts universitaires et des groupes de la société civile.

5. Tout au long du processus, le Parlement panafricain a veillé à ce que la loi type préserve la cohérence juridique et politique avec les autres instruments de l'UA ainsi qu'avec les autres lois types du PAP, notamment celles relatives à la police, aux coopératives, au handicap et à la sécurité alimentaire et nutritionnelle.

### 3. Justification et Objectifs de la Loi Type

1. La loi type repose sur la reconnaissance du fait que la migration de main-d'œuvre, lorsqu'elle est régie de manière équitable, peut contribuer à la croissance nationale, à l'intégration régionale et au développement durable. Cependant, l'absence de cadres juridiques et institutionnels cohérents conduit souvent à la migration irrégulière, à la traite des êtres humains, à la xénophobie et au déni des droits sociaux et économiques.
2. L'objectif général de la loi type est donc de fournir aux États membres un cadre législatif harmonisé et fondé sur les droits de l'homme pour la gestion de la migration de main-d'œuvre. Ses objectifs spécifiques sont les suivants :
  - i. Veiller à ce que les travailleurs migrants jouissent, à quelques exceptions près, des mêmes droits du travail et droits sociaux que les ressortissants nationaux;
  - ii. Faciliter une migration et une mobilité professionnelles sûres, régulières et ordonnées ;
  - iii. Promouvoir la transférabilité transfrontalière des

prestations de sécurité sociale ;

- iv. Éliminer l'exploitation et les pratiques de recrutement déloyales ;
- v. Encourager la coopération bilatérale et multilatérale en matière de migration de main-d'œuvre ; et
- vi. Soutenir la transposition dans le droit national des conventions et normes pertinentes de l'UA et des instances internationales.

3. Outre ses objectifs normatifs, la loi type remplit également une fonction de développement — en positionnant la migration comme un levier pour la réalisation de l'Agenda 2063 : L'Afrique que nous voulons, en particulier au titre des aspirations 1 et 6 relatives à la croissance inclusive et au développement centré sur les personnes. Elle souligne les liens entre la migration, l'emploi, l'égalité des sexes et l'intégration régionale.

#### 4. Structure de la Loi Type

- 1. La loi type sur la migration de main-d'œuvre en Afrique s'articule en cinq parties principales et trente-quatre (34) articles, précédés d'un préambule qui en expose les fondements philosophiques et juridiques.
- 2. Le préambule réaffirme l'engagement de l'Afrique en faveur de la dignité humaine, de la justice sociale et de l'égalité des chances. Il rappelle les principaux instruments internationaux et continentaux — notamment la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (1981), la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990) et les conventions n° 97 et 143 de l'OIT — et inscrit la loi type dans la vision de l'UA en matière de libre circulation et d'intégration.
- 3. **La partie I : Dispositions générales** présente la loi, en définissant son objet, son champ d'application, ses principes

directeurs et ses termes clés. Elle précise que la loi sert de référence législative non contraignante pour les États membres cherchant à réformer ou à adopter des lois en matière de migration. Notamment, la « clause de primauté » affirme que la loi type doit guider la législation nationale, sans porter atteinte à la souveraineté des États.

4. **La partie II** : Droits et obligations fondamentaux énonce les droits des travailleurs migrants et de leurs familles, notamment l'égalité devant la loi, la protection contre la discrimination, l'équité, les salaires, la sécurité au travail et le droit d'accès à la justice et aux services sociaux. Elle définit les obligations réciproques des États, des employeurs, des recruteurs et des travailleurs migrants.
5. **La partie III** : Réglementation de la migration de main-d'œuvre couvre les aspects administratifs et procéduraux : recrutement, contrats de travail, visas, titres de séjour et réglementation des agences de recrutement. Elle comprend des garanties contre le recrutement trompeur et stipule que les travailleurs ne doivent pas supporter les frais de recrutement. Elle prévoit également la reconnaissance mutuelle des compétences, la portabilité de la protection sociale et la conclusion d'accords bilatéraux ou multilatéraux en matière de travail.
6. **La partie IV** : Mise en œuvre, coordination et suivi prévoit la création de comités nationaux sur la migration de main-d'œuvre composés de représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs. Elle définit également des mécanismes de suivi et d'évaluation liés à l'Observatoire de l'Union africaine sur la migration de main-d'œuvre, garantissant la responsabilité et la collecte de données.
7. **La partie V** : Dispositions finales traite des modifications, des mesures transitoires et de l'entrée en vigueur. Elle impose également aux États membres d'aligner leurs législations nationales sur la loi type dans un délai raisonnable après

son adoption.

## 5. Points Forts du Contenu

- 1. Approche fondée sur les droits de l'homme :** La loi type affirme que tous les travailleurs migrants, quel que soit leur statut, sont titulaires de droits. Elle consacre l'égalité de traitement avec les ressortissants nationaux en matière de salaires, de conditions de travail et d'accès à la justice. Elle reflète l'article 15 de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, qui garantit le droit au travail dans des conditions équitables et satisfaisantes.
- 2. Égalité entre les sexes et non-discrimination :** S'inspirant du Protocole de Maputo et de la loi type du PAP sur l'égalité et l'équité entre les sexes (2024), la loi intègre la dimension de genre dans l'ensemble de ses dispositions. Elle reconnaît les vulnérabilités des travailleuses migrantes, des employées de maison et des aidantes. Elle impose aux États de prévenir la violence fondée sur le genre et de garantir la protection de la maternité, l'égalité salariale et la couverture sociale.
- 3. Recrutement équitable et emploi éthique :** La loi intègre les principes d'un recrutement équitable, conformément aux lignes directrices de l'OIT et de l'UA. Elle interdit de faire payer des frais de recrutement aux travailleurs, impose la transparence des contrats et prévoit l'octroi de licences et le contrôle des agences de recrutement. Ces mesures visent à éliminer les intermédiaires qui pratiquent l'exploitation et à garantir un travail décent à tous les migrants.
- 4. Protection sociale et transférabilité des prestations :** La loi type établit le droit des travailleurs migrants à bénéficier de la sécurité sociale, notamment des retraites, des prestations médicales et de l'assurance chômage. Elle prévoit que les États membres adoptent des accords de totalisation afin de permettre la portabilité des prestations, évitant ainsi la perte des droits acquis lorsque les travailleurs se déplacent d'un pays à l'autre.

5. **Marchés du travail numériques et émergents** : Tenant compte des nouvelles réalités, la loi type définit la notion de « travailleurs migrants du secteur numérique » et impose la réglementation du travail sur les plateformes, du recrutement en ligne et de la prestation de services numériques. Cette disposition garantit l'adaptabilité de la loi à l'évolution du monde du travail.
6. **Protection des enfants et non-refoulement** : La loi prévoit des garanties pour les enfants migrants et leurs familles, en défendant l'intérêt supérieur de l'enfant et en interdisant les retours forcés susceptibles de mettre des vies en danger ou de porter atteinte aux droits fondamentaux.
7. **Dispositions institutionnelles et suivi et évaluation** : En rendant obligatoires les mécanismes nationaux de coordination, la loi comble les lacunes interministérielles et garantit l'intégration de la gouvernance de la migration de main-d'œuvre dans les politiques plus larges en matière d'emploi et d'affaires sociales. Elle fournit également un cadre pour l'analyse comparative à l'échelle continentale par le biais de l'Observatoire de la migration de main-d'œuvre de l'UA.

## 6. Conclusion et Perspectives

1. À la suite de l'adoption en séance plénière de la loi type sur la migration de main-d'œuvre, le Parlement panafricain devrait transmettre cette loi type à l'Union africaine et aux États membres afin qu'ils l'utilisent et l'adaptent à leurs contextes nationaux.
2. À cette fin, le PAP, par l'intermédiaire de la Commission du commerce, des douanes et de l'immigration, travaillera en étroite collaboration avec la Commission de l'Union africaine (CUA), l'OIT, l'OIM, les communautés économiques régionales (CER) et d'autres parties prenantes concernées afin de promouvoir la transposition nationale, la sensibilisation, le renforcement des capacités ainsi que l'appui technique et

politique concernant la loi type.

3. En outre, chaque délégation nationale du PAP sera chargée de mener des actions de plaidoyer au sein de son parlement national respectif afin de faciliter la transposition ou l'adaptation nationale de la loi type. Son adoption marquera une étape décisive vers une Afrique intégrée où la mobilité est sûre, digne, équitable et bénéfique pour tous, et constitue un véritable moteur de l'intégration continentale et du développement économique.

## 7. Remerciements

1. Le Parlement panafricain exprime sa gratitude à l'ensemble des partenaires dont les contributions inestimables ont façonné la structure et le contenu de la loi type. Il s'agit notamment de la Commission de l'Union africaine, de l'Organisation internationale du travail, de l'Organisation internationale pour les migrations, des communautés économiques régionales, des représentants gouvernementaux, des milieux universitaires, des syndicats et des organisations de la société civile.
2. Une mention particulière est adressée à l'Organisation internationale du travail, dont le soutien matériel et technique a permis l'élaboration de la loi type, la tenue de consultations ainsi que la finalisation de celle-ci.
3. Le Parlement tient également à féliciter tous les membres de la commission du commerce, des douanes et des questions d'immigration pour leur soutien indéfectible et leur engagement actif à toutes les étapes de l'élaboration de cette loi type, ainsi que le secrétariat du PAP.

## LOI TYPE SUR LA MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE EN AFRIQUE

## **Préambule**

### **Le Parlement panafricain :**

**CONSIDÉRANT** l'article 17 de l'Acte constitutif de l'Union africaine relatif à la création du Parlement panafricain afin d'assurer la pleine participation des peuples africains au développement et à l'intégration économique du continent ;

**PRENANT NOTE** de l'article 3 du Protocole au Traité instituant la Communauté économique africaine relatif au Parlement panafricain (Protocole du PAP), et de l'article 4 (a) du Règlement intérieur du Parlement panafricain (Règlement du PAP), qui habilite le PAP à promouvoir les principes des droits de l'homme et de la démocratie en Afrique ; de familiariser les peuples d'Afrique avec les objectifs et les politiques visant à intégrer le continent africain dans le cadre de la création de l'Union africaine ; et de faciliter la coopération régionale, le développement et la promotion de l'« autonomie collective », ainsi que la mise en œuvre des politiques, objectifs et programmes de l'Union africaine et de veiller à leur mise en œuvre effective ;

**CONSIDÉRANT EN OUTRE** la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et l'Agenda 2063 de l'UA, qui encouragent l'harmonisation et la cohérence des réformes à l'échelle du continent, ainsi que le document interprétatif de la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux principes et lignes directrices pour la mise en œuvre des droits économiques, sociaux et culturels prévus par la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples ;

**PRENANT ACTE** des décisions, protocoles et règlements antérieurs de l'UA relatifs à la protection et à la promotion des droits des migrants, y compris les travailleurs migrants et les membres de leur famille, en particulier le Protocole au Traité instituant la Communauté économique africaine relatif à la libre circulation des personnes, le droit de séjour et le droit

d'établissement, et s'engageant à la mise en œuvre intégrale de la libre circulation, ainsi qu'à la réalisation des droits des migrants, y compris les travailleurs migrants et les membres de leur famille, est essentielle à la concrétisation de la vision de « L'Afrique que nous voulons » dans le cadre de l'Agenda 2063 de l'UA, à la mise en œuvre de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, ainsi qu'à la mise en œuvre du Traité de 1991 portant création de la Communauté économique africaine et à la réalisation de l'intégration régionale ;

**NOTANT EN OUTRE** l'adoption et la mise en œuvre, par les communautés économiques régionales africaines ou leurs mécanismes, des dispositions et protocoles des traités relatifs à la libre circulation ainsi que des cadres favorables à la migration de main-d'œuvre ;

**CONSIDÉRANT** l'absence de législations intégrées, unifiées et coordonnées en matière de migration de main-d'œuvre dans les États membres de l'Union africaine, malgré l'inclusion de dispositions relatives à la migration de main-d'œuvre dans les lois sur l'immigration, l'emploi, la protection sociale et d'autres domaines ;

**CONSIDÉRANT ÉGALEMENT** que la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples a déclaré que, bien que de nombreux États africains soient confrontés à des défis économiques et autres, les mesures prises par les États pour protéger leurs citoyens et leurs économies ne devraient pas être appliquées au détriment de la jouissance des droits de l'homme des non-ressortissants, que les travailleurs migrants (en situation régulière ou irrégulière) doivent être considérés comme des groupes vulnérables et défavorisés, et que les États devraient donc : reconnaître et prendre des mesures pour lutter contre la discrimination intersectionnelle fondée, entre autres, sur le statut migratoire ; veiller à ce que les migrants soient couverts par le système de sécurité sociale et aient physiquement accès aux services de sécurité sociale ; et veiller à ce que les

membres des familles des travailleurs migrants bénéficient d'un traitement égal à celui des ressortissants nationaux en matière d'accès à l'éducation, aux services sociaux et de santé, ainsi qu'à la participation à la vie culturelle ;

**RAPPELANT** la vingt-quatrième session ordinaire, qui s'est tenue les 30 et 31 janvier 2015 à Addis-Abeba, en Éthiopie, l'Union africaine (UA), par sa décision Assembly/AU/Decl.6(XXIV), a réaffirmé sa détermination « à renforcer notre coopération régionale en vue d'une migration de main-d'œuvre harmonieuse sur le continent, notamment par la mise en œuvre effective de nos traités, chartes, protocoles et autres instruments politiques pertinents, dans la perspective de la libre circulation des personnes et des travailleurs, tout en luttant contre ses répercussions négatives sur la traite des êtres humains ». En outre, l'Assemblée de l'UA s'est engagée à mettre en œuvre la Déclaration de Ouagadougou +10 de la Commission de l'Union africaine (CUA) sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif en Afrique, qui place la migration de main-d'œuvre, l'intégration économique régionale et la protection sociale parmi ses six domaines d'action prioritaires ;

**RECONNAISSANT** que le droit international relatif aux droits de l'homme, tel qu'il figure dans la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (la Charte de Banjul), repose sur le principe selon lequel, du fait de leur condition d'êtres humains, toutes les personnes doivent jouir de l'ensemble des droits de l'homme sans discrimination, et que la distinction entre citoyens et non-citoyens n'est autorisée que lorsqu'elle est légalement imposée en vertu des exceptions strictement définies prévues par le droit international relatif aux droits de l'homme, afin de servir des objectifs légitimes de l'État et qu'elle est proportionnée à la réalisation de ces objectifs ;

**RECONNAISSANT** les progrès accomplis en matière de non-discrimination grâce à l'adoption du Protocole au Traité instituant la Communauté économique africaine relatif à la libre circulation

des personnes, au droit de séjour et au droit d'établissement (le « Protocole de l'UA sur la libre circulation »), ainsi qu'à l'élaboration du Cadre de politique de protection sociale pour l'Afrique, du Cadre de politique migratoire pour l'Afrique et du Plan d'action, du Programme conjoint sur la migration de main-d'œuvre et d'autres cadres connexes de l'UA, notamment la Déclaration de l'UA sur la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants, les Lignes directrices de l'UA sur l'élaboration d'accords bilatéraux en matière de main-d'œuvre (ABM) et les Lignes directrices de l'UA sur la mise en place d'un programme ou d'un système de protection sociale des migrants;

**RECONNAISSANT EN OUTRE** les progrès accomplis en vue de la ratification et de la mise en œuvre du Protocole de l'UA sur la libre circulation, de la mise en œuvre du Cadre de politique migratoire pour l'Afrique et du Plan d'action, du Programme conjoint sur l' e de la migration de main-d'œuvre et d'autres cadres normatifs connexes de l'UA, ainsi que les défis auxquels est confrontée la Commission de l'UA pour promouvoir la mise en œuvre des décisions et déclarations de l'UA relatives aux droits des migrants, des travailleurs migrants et des membres de leur famille;

**RÉAFFIRMANT** les instruments et cadres internationaux d'application générale, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), les Objectifs de développement durable, ainsi que les instruments et cadres internationaux spécifiquement pertinents pour les droits des migrants, y compris les travailleurs migrants et les membres de leur famille, en particulier la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990) ; la Convention de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée) (n° 97) et la Recommandation (n° 86) de 1949 ; la Convention de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) (n° 143) et la Recommandation

(n° 151) de 1975 ; la Convention de l'OIT sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962 (n° 118) ; et la Convention de l'OIT sur la sécurité sociale (normes minimales), 1952 (n° 102) ; ainsi que le Pacte mondial des Nations unies pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (2018) et les Objectifs de développement durable des Nations unies pertinents (2015) ;

**RECONNAISSANT** que la plupart des travailleurs migrants africains occupent des emplois peu ou moyennement qualifiés, souvent caractérisés par de mauvaises conditions de travail et l'absence de travail décent;

**PRENANT NOTE** que des voies de migration sûres, ordonnées et régulières, facilitées par des accords bilatéraux et multilatéraux entre les pays d'origine, de transit et de destination, devraient offrir aux migrants africains une protection, des opportunités de travail décent, ainsi que l'accès à la protection sociale et à la sécurité sociale sur la base de l'égalité de traitement avec les citoyens;

**PRÉOCCUPÉ** par le fait que l'absence de voies de migration ordonnées, sûres et régulières contribue à la traite, au trafic illicite, à l'exploitation, aux préjudices physiques et psychologiques, ainsi qu'aux pertes en vies humaines aux points de passage frontaliers et maritimes, touchant en particulier les travailleuses migrantes, et qu'il est nécessaire d'étendre la protection prévue par les instruments mondiaux et d'adopter des instruments juridiques aux niveaux régional et national afin d'y inclure et d'y mettre en œuvre les dispositions essentielles de la Politique de l'UA sur la prévention de la traite des personnes (TIP) en Afrique (2021) et de la Politique de l'UA sur la prévention du trafic illicite de migrants (SOM) en Afrique (2021);

**PRÉOCCUPÉE EN OUTRE** par le fait que la couverture sanitaire universelle n'ait pas été mise en place pour les citoyens et les non-citoyens dans de nombreux pays africains, et déterminée à intensifier les efforts visant à élaborer des politiques de santé qui respectent le droit à la santé et les principes pertinents

consacrés dans la Charte de Banjul, et qui intègrent les migrants, les travailleurs migrants et leurs familles;

**ÉGALEMENT PRÉOCCUPÉ** par la forte présence de travailleurs migrants dans l'économie informelle de la plupart des pays, y compris les États membres de l'UA, où ils sont totalement ou partiellement exclus de l'accès à la protection sociale et à l'aide sociale;

**RECONNAISSANT EN OUTRE** les efforts constants déployés par l'UA et certains États membres pour garantir la protection des droits humains des migrants, y compris les travailleurs migrants et les membres de leur famille, lors de catastrophes et de crises multiples, notamment les crises sanitaires telles que la pandémie de COVID-19, tout en notant également la nécessité d'élaborer et de mettre en œuvre des mesures de protection appropriées en cas de déplacements induits par le climat;

**DÉTERMINÉE** à améliorer les conditions de promotion et de protection des droits des femmes et des travailleuses migrantes dans le domaine de l'emploi et du travail, conformément aux instruments des Nations unies relatifs aux droits de l'homme, aux normes internationales du travail pertinentes, au Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique et à la Déclaration solennelle de l'UA de 2004 sur l'égalité des sexes en Afrique;

**SOULIGNANT** qu'il est urgent d'offrir des protections spécifiques et adaptées aux groupes à risque ou en situation de vulnérabilité, en plus des travailleurs migrants en général, notamment les enfants, les réfugiés et les demandeurs d'asile, les apatrides et les migrants en situation irrégulière;

**SALUANT** le rôle essentiel joué par la Commission de l'Union africaine, les principales institutions et programmes de l'Union africaine, tels que le Programme conjoint sur la migration de main-d'œuvre, les communautés économiques régionales, les ministères et les autres parties prenantes des États membres de l'Union africaine, dans l'élaboration et la mise en œuvre de

cadres et d'instruments relatifs à la migration de main-d'œuvre;  
**NOTANT** la nécessité d'améliorer la réglementation et la surveillance des agences de recrutement, des intermédiaires et des employeurs afin de renforcer la protection des travailleurs migrants et de leurs familles et de garantir le respect des normes minimales en la matière, comme le prévoient la Stratégie de l'UA pour un recrutement équitable et éthique en Afrique (2024) et la Convention n° 181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées, de 1997 ; les Principes directeurs et lignes directrices opérationnelles de l'OIT sur le recrutement équitable et la définition des frais de recrutement et des coûts connexes ; et les Recommandations de Montréal sur le recrutement;

**PRENANT NOTE** des nombreux avantages de la migration, notamment de son rôle de catalyseur de la croissance économique, du développement et de la prospérité tant dans les pays de destination que dans les pays d'origine, ainsi que de l'importance des flux de transferts de fonds et du transfert de compétences, comme le prévoient le Cadre de politique migratoire pour l'Afrique et le Plan d'action, les instruments adoptés par les Communautés économiques régionales (CER) et d'autres cadres connexes, y compris les plans nationaux de développement, les politiques de l'emploi et les politiques en matière de migration de main-d'œuvre des États membres de l'UA;

**FERMEMENT CONVAINCUS** que les risques auxquels sont confrontés les migrants, y compris les travailleurs migrants et les membres de leur famille, ainsi que leurs besoins en matière de protection, notamment en ce qui concerne l'exploitation par le travail, la pleine jouissance des droits humains fondamentaux et des droits énoncés dans les normes internationales du travail, ne sont pas suffisamment pris en compte dans les délibérations politiques régionales et continentales sur la migration de main-d'œuvre et la mobilité des migrants africains, et la nécessité de répondre à l'appel lancé dans le communiqué de la première

Conférence africaine sur la migration de main-d'œuvre du 20 octobre 2023, qui préconise une action délibérée de la part de toutes les parties prenantes africaines en matière de migration de main-d'œuvre, l'élaboration de solutions communes, ainsi que l'accélération de la ratification et de la mise en œuvre des instruments fondamentaux de l'UA, de l'OIT et des Nations unies;

**DÉTERMINÉES** à investir dans un dialogue continu avec les principaux pays de transit et de destination d'autres régions, comme le prévoit la Déclaration de Doha sur la mobilité de la main-d'œuvre entre le Conseil de coopération du Golfe, le Liban, la Jordanie et les États membres africains (2024);

**CONFORMÉMENT** à l'article 11, paragraphes 3 et 7, du Protocole au Traité instituant la Communauté économique africaine relatif au Parlement panafricain (Protocole du PAP) et à l'article 4, alinéas d) et e), du Règlement intérieur du PAP, qui habilite le PAP à œuvrer à l'harmonisation et à la coordination des législations des États membres de l'Union africaine;

**CONFORMÉMENT ÉGALEMENT** aux alinéas b), c) et d) de l'article 5 du Règlement intérieur du PAP, qui l'habilite notamment à formuler des recommandations et à adopter des résolutions sur les objectifs et sur toute question relative à l'Union africaine et à ses organes, aux communautés économiques régionales, aux États membres et à leurs organes et institutions;

**PAR CONSÉQUENT**, le Parlement panafricain élabore par la présente la loi type sur la migration de main-d'œuvre en Afrique comme suit:

## Partie I: Dispositions Générales

### Article 1: Objet

1. La présente loi sur la migration de main-d'œuvre en Afrique constitue un outil juridique qui servira de cadre de référence aux États membres de l'Union africaine pour l'adoption de textes législatifs, y compris de textes réglementaires, et la conclusion d'accords internationaux visant à gérer et à régir la migration internationale de main-d'œuvre de manière efficace, harmonisée et coordonnée.
2. La présente loi encourage l'intégration des droits humains universels, y compris les droits fondamentaux du travail, ainsi que des approches axées sur le développement et l'égalité entre les sexes dans les législations nationales relatives à la migration de main-d'œuvre, en s'appuyant sur la ratification et la mise en œuvre effective des instruments juridiques et des cadres politiques de l'Union africaine, des communautés économiques régionales et des instances internationales.

### Article 2: Champ d'application et primauté de la loi

1. La loi type régit les questions liées à la migration de main-d'œuvre à destination et en provenance de l'État.
2. Elle inclut les éléments essentiels de la migration de main-d'œuvre susceptibles d'être régis par une ou plusieurs lois, notamment celles relatives à l'immigration, à l'emploi, à la protection sociale et autres.
3. La loi s'applique à toutes les catégories de travailleurs migrants, y compris les travailleurs migrants qui ne sont pas liés par une relation de travail, ainsi qu'aux membres de leur famille, sauf indication contraire ou déduction contraire des dispositions de la loi.
4. La présente loi s'applique à l'ensemble du cycle migratoire

et à tous les contextes migratoires, y compris en cas de pandémie.

5. Sous réserve de la Constitution, la présente loi s'applique à l'exclusion de toute disposition nationale contraire ou restrictive figurant dans toute autre loi ou réglementation.
6. Aucune disposition de la présente loi ne peut limiter ou restreindre de quelque manière que ce soit toute autre exigence législative, tout privilège ou tout droit déjà prévu par les lois et accords internationaux, régionaux et nationaux en vigueur auxquels l'État est partie.
7. En cas de conflit avec toute autre loi pertinente régissant certains aspects de la migration de main-d'œuvre, les dispositions de la présente loi prévalent.

### Article 3: Définitions

On entend par «**demandeur d'asile** » toute personne qui sollicite une protection internationale mais dont la demande est encore en cours d'examen et qui est donc candidate au statut de réfugié.

Les «**accords bilatéraux sur la main-d'œuvre (ABM)** » sont des accords conclus entre les pays d'origine et de destination afin de réglementer la migration à des fins d'emploi.

Le terme «**accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre (ABM)** » désigne principalement des arrangements entre deux États ou agences. Un ABM décrit en détail les responsabilités spécifiques de chacune des parties et les mesures qu'elles doivent prendre en vue d'atteindre leurs objectifs spécifiques en matière de gouvernance de la migration de main-d'œuvre. Il inclut les accords bilatéraux sur le travail (ABT) juridiquement contraignants et les protocoles d'accord (PA). Il peut également inclure des accords bilatéraux spécifiques entre des ministères ou des organismes gouvernementaux des pays d'origine et de destination, traitant de différents aspects de la migration de main-d'œuvre. Il peut aussi couvrir des accords-cadres ou de

coopération qui englobent la migration de main-d'œuvre ainsi que d'autres thèmes liés à la migration, tels que la migration irrégulière, la réadmission, et la migration et le développement (Lignes directrices mondiales de l'UNNM sur les accords bilatéraux relatifs à la migration de main-d'œuvre, 2022)

Les « **accords bilatéraux et multilatéraux de sécurité sociale** » sont des traités destinés à coordonner les régimes de sécurité sociale de deux ou plusieurs pays afin de surmonter les obstacles qui, sans cela, pourraient empêcher les travailleurs migrants de bénéficier des prestations prévues par les systèmes de l'un des pays dans lesquels ils ont travaillé.

On entend par « **contrôle aux frontières** » la réglementation par un État de l'entrée et de la sortie des personnes à destination et en provenance du territoire relevant de sa juridiction, notamment par le biais de contrôles et de mesures de surveillance, que ceux-ci soient effectués à la frontière physique ou en dehors du territoire, dans une ambassade ou un consulat ; le terme « gestion des frontières » a une signification correspondante.

« **La gestion des frontières** » désigne « l'administration des mesures relatives à la circulation autorisée des personnes (migration régulière) et des biens, tout en empêchant la circulation non autorisée des personnes (migration irrégulière) et des biens, en détectant les auteurs de trafic illicite, de traite et d'infractions connexes, et en identifiant les victimes de ces infractions ou toute autre personne ayant besoin d'une assistance immédiate ou à plus long terme et/ou d'une protection (internationale) ». (Glossaire de l'OIM sur la migration (3<sup>e</sup> édition, 2021)).

Les « **migrants circulaires** » constituent une sous-catégorie de migrants temporaires qui se déplacent périodiquement entre leur pays d'origine et leur pays de destination, principalement à des fins professionnelles ou d'études.

Le « **pays de destination** » désigne un pays qui est la destination d'une personne ou d'un groupe de personnes, que celles-ci migrent de manière régulière ou irrégulière (Glossaire de l'OIM

sur la migration (3<sup>e</sup> édition, 2021)).

Le « **pays d'origine** » désigne le pays de nationalité ou d'ancienne résidence habituelle d'un travailleur migrant ou de toute autre personne ayant émigré à l'étranger, que cette migration soit régulière ou irrégulière.

« **Pays de transit** » désigne le pays par lequel une personne ou un groupe de personnes transite lors d'un voyage vers le pays de destination ou depuis le pays de destination vers le pays d'origine ou le pays de résidence habituelle (Glossaire de l'OIM sur les migrations (3<sup>e</sup> édition, 2021)).

On entend par « **plateforme de travail numérique** » une personne morale ou, le cas échéant en vertu du droit national, une personne physique qui utilise des technologies numériques ou des systèmes de prise de décision automatisés pour organiser ou faciliter un travail rémunéré pour le compte de demandeurs de services, que ce travail soit effectué en ligne ou dans un lieu physique spécifique.

On entend par « **travailleur migrant numérique** » une personne qui effectue un travail rémunéré par l'intermédiaire d'une plateforme numérique ou à distance à l'aide de technologies numériques.

« **Travailleur de plateforme numérique** » désigne une personne employée ou engagée pour fournir un service organisé et/ou facilité par une plateforme numérique de travail ;

« **Travailleur migrant en situation régulière** » désigne un migrant en situation régulière, conformément à l'article 5 de la Convention internationale sur la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille, qui définit les travailleurs migrants en situation régulière comme étant « autorisés à entrer, à séjourner et à exercer une activité rémunérée dans l'État d'emploi conformément à la législation de cet État et aux accords internationaux auxquels cet État est partie » ; « migrants/travailleurs migrants en situation régulière » a une signification correspondante.

Le terme « **travailleur domestique** » désigne « toute personne exerçant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail ; (...) une personne qui effectue un travail domestique uniquement de manière occasionnelle ou sporadique et non à titre professionnel n'est pas un travailleur domestique » (Convention n° 189 de l'OIT sur les travailleurs domestiques, 2011, art. 1, alinéas b) et c)). Les soins médicaux d'urgence désignent une plateforme intégrée permettant de fournir des services de santé accessibles, de qualité et rapides en cas de maladie aiguë ou de blessure tout au long de la vie, destinés aux patients atteints de maladies ou de blessures mettant leur vie en danger et nécessitant une surveillance et un accompagnement étroits et constants.

On entend par « **employeur** » toute personne physique ou morale qui emploie ou cherche à employer un travailleur migrant.

Le terme « **exploitation** » désigne le fait de tirer profit de quelque chose ou de quelqu'un, en particulier le fait de tirer indûment profit d'autrui à son propre avantage (par exemple, sous-rémunération, exploitation sexuelle, travail ou services forcés, esclavage ou pratiques analogues à l'esclavage, servitude ou prélèvement d'organes) (Glossaire de l'OIM sur les migrations (3<sup>e</sup> édition, 2021)).

Le terme « **exportabilité** » désigne le maintien unilatéral des droits acquis et le versement des prestations à l'étranger, ne nécessitant une intervention que de la part d'un seul pays. Les conditions d'éligibilité aux prestations ainsi que le montant de celles-ci sont déterminés par l'institution de sécurité sociale de ce pays.

Les « **membres de la famille** », sous réserve des dispositions applicables prévues par la législation de l'État ou par les accords bilatéraux ou multilatéraux dont cet État est partie, désignent une personne mariée à un travailleur migrant ou entretenant avec lui une relation qui, selon le droit applicable, produit des effets équivalents au mariage, ainsi que les enfants à charge, le père et la mère du travailleur migrant ; l'expression « membres

de leur famille » a une signification correspondante.

Le « **genre** » « désigne les attributs sociaux et les opportunités associés au fait d'être un homme ou une femme, ainsi que les relations entre les femmes et les hommes, entre les filles et garçons, ainsi que les relations entre les femmes et celles entre les hommes. Ces attributs, opportunités et relations sont le fruit de la construction sociale et s'acquièrent par le biais de processus de socialisation » (ONU-Femmes, Concepts et définitions (s.d.))

« **L'immigration** » désigne un processus par lequel des non-ressortissants s'installent dans un pays en vue de s'y établir. Du point de vue du pays d'accueil, l'immigration est le fait de s'installer dans un pays autre que celui dont on a la nationalité ou où l'on réside habituellement, de sorte que le pays de destination devienne effectivement son nouveau lieu de résidence habituel (Glossaire de l'OIM sur les migrations (3<sup>e</sup> édition, 2021)).

L'« **économie informelle** » comprend « toutes les activités économiques exercées par des travailleurs ou des unités économiques qui, en droit ou en pratique, ne sont pas couvertes ou ne sont pas suffisamment couvertes par des dispositions formelles, y compris les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants » (Recommandation de l'OIT sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015 (n° 204), paragraphe 2(a)). Ce terme se distingue de celui de « secteur informel », qui désigne un ensemble d'unités de production (entreprises non constituées en société appartenant à des ménages), y compris les entreprises informelles de travailleurs indépendants et les entreprises informelles d'employeurs.

Les « **instruments internationaux** » comprennent les instruments adoptés au niveau mondial (en particulier par l'ONU et l'OIT), au niveau continental (c'est-à-dire par l'Union africaine) et au niveau régional (c'est-à-dire par une communauté économique régionale en Afrique) ; les termes « droit international » et « normes internationales » ont une signification correspondante.

On entend par « **migration irrégulière** » le déplacement de personnes qui s'effectue en dehors du cadre des lois, des règlements ou des accords internationaux régissant l'entrée ou la sortie de l'État d'origine, de transit ou de destination (Glossaire de l'OIM sur la migration (3<sup>e</sup> édition, 2021)).

On entend par « **migration de main-d'œuvre** » le déplacement de personnes d'un État à un autre, ou au sein de leur propre pays de résidence, à des fins d'emploi (Glossaire de l'OIM sur la migration (3<sup>e</sup> édition, 2021)) ; aux fins de la présente loi, l'accent est mis sur le déplacement d'un État à un autre.

Le terme « **recruteur de main-d'œuvre** » désigne à la fois les services publics de l'emploi et les agences de placement privées, ainsi que tous les autres intermédiaires ou sous-agents proposant des services de recrutement et de placement de main-d'œuvre. Les recruteurs de main-d'œuvre peuvent revêtir de nombreuses formes, qu'ils soient à but lucratif ou non lucratif, ou qu'ils opèrent dans le cadre ou en dehors des cadres juridiques et réglementaires.

Le « **protocole d'accord** » est un type d'accord utilisé lorsque les parties se sont mises d'accord sur des principes généraux de coopération. Il définit les grandes lignes de la compréhension mutuelle, des objectifs et des projets communs aux parties. Il s'agit généralement d'instruments non contraignants.

Le terme « **travailleur migrant** » désigne une personne qui doit exercer, exerce ou a exercé une activité rémunérée dans un État dont elle n'est pas ressortissante (Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, article 2, paragraphe 1).

Le terme « **association de travailleurs migrants** » désigne une association qui apporte un soutien et fournit des services aux travailleurs migrants et dont les membres peuvent être des travailleurs migrants ; il inclut les organisations de la société civile et les organisations non gouvernementales qui apportent un soutien et fournissent des services aux travailleurs migrants ;

« **Les travailleurs migrants en situation irrégulière** » désignent les travailleurs migrants qui, au regard des normes internationales, sont considérés comme étant en situation irrégulière ou sans papiers, à moins qu'ils ne soient autorisés « à entrer, à séjourner et à exercer une activité rémunérée dans l'État d'emploi conformément à la législation de cet État et aux accords internationaux auxquels cet État est partie » (Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, art. 5).

On entend par « **travailleurs migrants en situation régulière** » les travailleurs migrants qui sont autorisés à entrer, à séjourner et à exercer une activité rémunérée dans l'État d'emploi conformément à la législation de cet État et aux accords internationaux auxquels cet État est parti.

Le terme « **ministre** » désigne le ministre chargé de la migration de main-d'œuvre ; le terme « **ministère** » a une signification correspondante.

Les « **régimes non contributifs** » comprennent les régimes de sécurité sociale, qu'ils soient soumis ou non à des conditions de ressources, [et] n'exigent normalement aucune cotisation directe de la part des bénéficiaires ou de leurs employeurs comme condition d'accès aux prestations correspondantes. Ce terme recouvre un large éventail de régimes, notamment les régimes universels destinés à l'ensemble des résidents (tels que les services nationaux de santé), les régimes catégoriels destinés à certains grands groupes de la population (tels que les enfants en dessous d'un certain âge ou les personnes âgées au-delà d'un certain âge), et les régimes soumis à des conditions de ressources (tels que les régimes d'aide sociale). Les régimes non contributifs sont généralement financés par l'impôt ou d'autres recettes publiques, ou, dans certains cas, par des subventions ou des prêts extérieurs.

Le « **titre de séjour permanent** » désigne le droit, accordé par un État d'accueil à un ressortissant étranger, de résider et de travailler sur son territoire pour une durée indéterminée.

La « **transférabilité des droits acquis** » est un terme qui ne fait l'objet d'aucune définition convenue au niveau international. Il désigne généralement les mesures visant à garantir le maintien des droits acquis et le versement des prestations à l'étranger.

La « **portabilité des droits et prestations de sécurité sociale** » est un terme qui ne fait l'objet d'aucune définition convenue au niveau international. Le terme « portabilité » est souvent utilisé pour désigner les mesures visant à préserver les droits acquis ou en cours d'acquisition, ainsi que le versement des prestations à l'étranger. La portabilité nécessite une coopération entre le pays d'accueil et le pays d'origine.

Les « **travailleurs détachés** » sont des « salariés envoyés par leur employeur pour effectuer une prestation de services dans une autre juridiction à titre temporaire » (ISSA, Recouvrement des cotisations et respect des obligations, Ligne directrice n° 7 : Mise en place d'une stratégie pour les travailleurs mobiles).

« **Prescrit** » signifie prescrit par la réglementation.

« **Recrutement** » désigne « la publicité, la diffusion d'informations, la sélection, transport, placement et – pour les travailleurs migrants – comprend les dispositions relatives au retour dans le pays d'origine, le cas échéant ». Cela s'applique tant aux demandeurs d'emploi qu'aux personnes liées par une relation de travail. (Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable et la définition des frais de recrutement et des coûts connexes, 2019)

« **Agence de recrutement** » désigne toute personne physique ou morale qui fournit un ou plusieurs des services suivants sur le marché du travail dans le cadre de la migration de main-d'œuvre

- a. Des services visant à mettre en correspondance les offres et les demandes d'emploi, y compris la facilitation du placement d'une personne auprès d'un employeur, l'agence de recrutement devenant partie prenante aux relations de travail qui peuvent en découler ;
- b. Les services liés à la recherche d'emploi, définis par

l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, tels que la fourniture d'informations, qui ne visent pas à mettre en correspondance des offres et des candidatures d'emploi spécifiques.

*(Adapté de la Convention n° 181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées, 1997)*

Les « **frais de recrutement ou coûts connexes** » désignent tous les frais ou coûts engagés au cours du processus de recrutement afin de permettre aux travailleurs d'obtenir un emploi ou un placement, quels que soient le mode, le moment ou le lieu de leur imposition ou de leur perception.

On entend par « **réfugié** » toute personne qui, « en raison d'une crainte fondée d'être persécutée pour des raisons de race, de religion, de nationalité, d'appartenance à un certain groupe social ou d'opinions politiques, se trouve hors du pays dont elle a la nationalité et ne peut ou, en raison de cette crainte, ne veut se réclamer de la protection de ce pays ; ou qui, n'ayant pas de nationalité et se trouvant hors du pays de sa résidence habituelle antérieure à la suite de tels événements, ne peut ou, en raison de cette crainte, ne veut y retourner » (Convention relative au statut des réfugiés, art. 1, paragraphe 2).

Les « **travailleurs saisonniers** » sont des travailleurs migrants « dont le travail, de par sa nature, dépend de conditions saisonnières et n'est exercé que pendant une certaine partie de l'année » (Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, art. 2, par. 1).

Le terme « **travailleur indépendant** » désigne un travailleur migrant qui exerce une activité rémunérée en dehors du cadre d'un contrat de travail et qui tire ses moyens de subsistance de cette activité, en travaillant normalement seul ou avec des membres de sa famille, ainsi que tout autre travailleur migrant reconnu comme indépendant par la législation applicable de

l'État d'emploi ou par des accords bilatéraux ou multilatéraux.

« **L'aide sociale** » est une forme de sécurité sociale, financée par les recettes publiques, qui fournit une aide en espèces ou en nature aux personnes qui n'ont pas les moyens de subvenir à leurs besoins et à ceux des personnes à leur charge. Elle comprend également les prestations universelles financées par les recettes publiques qui sont accordées à des catégories désignées considérées comme ayant des besoins exceptionnels. (Art. 1, al. n), du Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des citoyens à la protection sociale et à la sécurité sociale)

« **Le dialogue social** » comprend « tous les types de négociation, de consultation et d'échange d'informations entre les représentants des travailleurs, des employeurs et des pouvoirs publics sur des intérêts communs en matière de politique économique, de travail et sociale. Le dialogue social est à la fois un moyen de parvenir au progrès social et économique et un objectif en soi, car il permet aux personnes de faire entendre leur voix et de s'impliquer dans leurs sociétés et sur leurs lieux de travail. Le dialogue social peut être bipartite, entre travailleurs et employeurs, ou tripartite, incluant les pouvoirs publics » (OIT Dialogue social : discussion récurrente dans le cadre de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2013) (ILC.102/VI.), par. 15-16).

« **L'assurance sociale** » désigne une forme contributive de sécurité sociale destinée à protéger les salariés et les personnes à leur charge contre une réduction ou une perte de revenus résultant de l'exposition à des risques. (Art. 1, al. o), du Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des citoyens à la protection sociale et à la sécurité sociale)

Un « **régime d'assurance sociale** » est un « régime de protection sociale contributif qui garantit une protection par le biais d'un mécanisme d'assurance, fondé sur : (1) le paiement préalable de cotisations (avant la survenance du risque assuré) ; (2) le partage

des risques ou la « mutualisation » ; et (3) la notion de garantie. Les cotisations versées par (ou pour le compte des) personnes assurées sont mises en commun et le fonds ainsi constitué sert à couvrir les dépenses engagées exclusivement par les personnes touchées par la survenance du ou des risques concernés (clairement définis). Contrairement à l'assurance commerciale, la mutualisation des risques dans l'assurance sociale repose sur le principe de solidarité, par opposition à des primes de risque calculées individuellement » (Rapport mondial de l'OIT sur la protection sociale 2017-2019 : Une protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable, p. 194).

« **La protection sociale** » désigne les mesures publiques et privées, ou mixtes (publiques et privées), destinées à protéger les individus contre les crises du cycle de vie qui limitent leur capacité à subvenir à leurs besoins ; elle inclut toutes les formes de sécurité sociale, ainsi que les stratégies et programmes visant à soutenir et à garantir un niveau de vie minimum et l'accès aux services sociaux et de santé essentielle pour tous. (voir l'article 1, point q), du Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des citoyens à la protection sociale et à la sécurité sociale).

Les « **socles de protection sociale** » (SPS) désignent des ensembles de garanties de sécurité sociale de base définis au niveau national qui assurent une protection visant à prévenir ou à atténuer la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale. Les SPF devraient comprendre au moins les garanties de sécurité sociale de base suivantes :

- a. l'accès à un ensemble, défini au niveau national, de biens et de services constituant des soins de santé essentiels, y compris les soins de maternité, qui répondent aux critères de disponibilité, d'accessibilité, d'acceptabilité et de qualité ;
- b. une garantie de revenu de base pour les enfants, au moins à un niveau minimum défini au niveau national, permettant l'accès à l'alimentation, à l'éducation, aux soins et à tout autre bien et service nécessaire ;

- c. une garantie de revenu de base, au moins au niveau minimum défini au niveau national, pour les personnes en âge de travailler qui ne sont pas en mesure de percevoir un revenu suffisant, notamment en cas de maladie, de chômage, de maternité et de handicap ; et
- d. une garantie de revenu de base, au moins au niveau minimum défini au niveau national, pour les personnes âgées.

Ces garanties devraient être accordées au moins à l'ensemble des résidents et des enfants, tels que définis par les lois et réglementations nationales et sous réserve des obligations internationales existantes de chaque pays (*Recommandation de l'OIT sur les socles de protection sociale, 2012 (n° 202)*).

La « **sécurité sociale** » est incluse dans le concept de protection sociale ; elle comprend l'aide sociale, l'assurance sociale et les prestations sociales, et désigne les mesures publiques et privées, ou mixtes (publiques et privées), destinées à protéger les individus et les familles contre la précarité des revenus causée par des événements imprévus tels que le chômage, les accidents du travail, la maternité, la maladie, un mauvais état de santé, le handicap, la vieillesse, l'entretien des enfants et le décès d'un membre de la famille. (Voir l'article 1, point q), du Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des citoyens à la protection sociale et à la sécurité sociale).

« **Personne apatride** » désigne une personne qui n'est considérée comme ressortissante d'aucun État en vertu de la législation de celui-ci (art. 1 de la Convention des Nations unies relative au statut des apatrides ; art. 1 du Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux aspects spécifiques du droit à une nationalité et à l'éradication de l'apatridie en Afrique)

On entend par « **réintégration durable** » le fait que, « dans le contexte des migrations internationales de retour, la réintégration peut être considérée comme durable lorsque

les personnes de retour ont atteint des niveaux d'autonomie économique, de stabilité sociale au sein de leurs communautés et de bien-être psychosocial qui leur permettent de faire face aux éventuels facteurs de (re)migration » (Glossaire de l'OIM sur les migrations (3<sup>e</sup> édition, 2021)), et doit être interprété conformément à la définition de ce terme figurant dans les Lignes directrices continentales de l'UA sur le retour, la réadmission et l'intégration durable.

Le terme « **syndicat** » désigne une organisation de travailleurs, comprenant des salariés et des travailleurs indépendants, constituée pour promouvoir et défendre les intérêts des travailleurs et pour régir les relations entre travailleurs et employeurs. Les membres d'un syndicat peuvent également inclure des chômeurs ou des retraités, si la législation nationale le prévoit.

La « **totalisation** » désigne le cumul des périodes ouvrant droit à prestations au titre de différents régimes nationaux de sécurité sociale, afin de permettre l'agrégation ou la totalisation des périodes d'assurance, d'emploi ou de résidence pouvant être nécessaires à l'acquisition, au maintien ou au recouvrement des droits, ainsi qu'au partage des coûts des prestations versées. Le maintien des droits au cours de leur acquisition est également désigné par le terme de « totalisation ».

On entend par « **traite des personnes** » le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'octroi ou l'acceptation de paiements ou d'avantages visant à obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre, à des fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes (voir le Protocole visant à prévenir,

réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, additionnel à la Convention des Nations unies contre la criminalité transnationale organisée (2003), article 3, point a))

Les « **mesures unilatérales de protection sociale** » sont des mesures prises par un pays, sans la coopération d'un autre pays, en vue d'étendre la protection sociale aux travailleurs migrants. Ces mesures peuvent être prises soit par le pays d'origine, soit par le pays de destination, afin de pallier l'absence d'accords de sécurité sociale ou d'assurer une couverture de protection sociale plus universelle et plus complète aux travailleurs migrants.

### Article 4: Interprétation

Lors de l'interprétation de la présente loi, il convient de tenir dûment compte de l'objet et des principes de celle-ci, des instruments juridiques et politiques internationaux et régionaux, ainsi que des accords auxquels l'État est partie.

### Article 5: Principes directeurs

Les principes directeurs suivants doivent guider l'application et l'interprétation de la présente loi et de toutes les autres dispositions juridiques et politiques, ainsi que les interventions programmatiques liées à la migration de main-d'œuvre –

- Optimiser la migration au service du développement
- Prise en compte des droits et de l'État de droit : respect, protection et observance des droits de l'homme et des droits du travail, quel que soit le statut migratoire
- Adhésion aux normes et lignes directrices internationales, ainsi que leur promotion et leur mise en œuvre
- Respect des accords bilatéraux et multilatéraux
- Intégration régionale, à l'échelle continentale et régionale

- Facilitation de la circulation des personnes et de la main-d'œuvre
- Promotion des voies de migration régulières
- Interdiction de toutes les formes de discrimination
- Égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession
- Conditions de travail et de vie décentes et amélioration de la protection sociale, y compris la protection sociale, des travailleurs migrants et des membres de leur famille
- Respect du droit au regroupement familial
- Amélioration et reconnaissance des compétences
- Un recrutement équitable et éthique
- Accès à la justice et aux services d'aide
- Protection contre l'exploitation et les abus
- Protection et respect de la dignité des migrants en situation de vulnérabilité
- Retour et réintégration durable
- Non-refoulement, le cas échéant
- Intérêt supérieur de l'enfant
- Égalité entre les sexes, autonomisation des femmes, mesures tenant compte des questions de genre et adaptées à celles-ci
- Amélioration de la gestion des migrations
- Partage des responsabilités et coopération entre les pays de destination et les pays d'origine
- Dialogue, collaboration et coordination transfrontaliers, régionaux, continentaux, intercontinentaux et mondiaux
- Réponses fondées sur les connaissances et étayées par des données factuelles

## **Partie 2: Droits et Obligations Fondamentaux des Acteurs de la Migration de Main-D'œuvre**

### **Article 6: Droits fondamentaux et droits du travail des travailleurs migrants**

1. Toutes les personnes, y compris tous les travailleurs migrants, sont titulaires de droits, quel que soit leur statut migratoire, notamment les migrants en situation irrégulière, les victimes de la traite, les apatrides, les personnes déplacées de force, les demandeurs d'asile, les réfugiés et les personnes travaillant dans l'économie formelle et informelle. L'étendue de la protection des droits dont bénéficient les différentes catégories de migrants et de travailleurs migrants peut varier, conformément aux instruments et normes internationaux fondés sur les droits et tels qu'ils y sont stipulés.
2. Il incombe en premier lieu à l'État de respecter, de protéger et de garantir les droits fondamentaux de l'homme, y compris les droits du travail des travailleurs migrants et des membres de leur famille, qui comprennent, sans s'y limiter :
  - a. Les droits de l'homme auxquels aucune dérogation n'est admise, notamment le droit à la vie ; le droit de ne pas être soumis à la torture ni à des traitements cruels, inhumains ou dégradants ; la liberté de pensée, de conscience et de religion ; et le droit de ne pas être soumis à l'esclavage, à la servitude ou au travail forcé ;
  - b. Les droits fondamentaux au travail, notamment la liberté d'association et de négociation collective ; l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ; l'abolition du travail des enfants ; le droit à un lieu de travail sûr et sain ; le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale ; et l'élimination de la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale, la

fortune, la naissance, la nationalité, la santé, le handicap, l'âge ou toute autre situation, y compris la discrimination fondée sur ces motifs qui a pour effet de réduire à néant ou de compromettre l'égalité des chances ou de traitement dans la recherche, l'acceptation et l'exercice d'un emploi ou d'une profession ;

- c. L'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, notamment en ce qui concerne la rémunération, les conditions de travail (heures supplémentaires, durée du travail, repos hebdomadaire, congés payés, sécurité, santé et cessation de l'emploi), la sécurité sociale et les autres conditions ou modalités d'emploi, par des méthodes adaptées aux conditions et pratiques nationales et en vue d'éliminer toute discrimination à cet égard
- d. Les droits civils et politiques, notamment la reconnaissance de la personnalité juridique ; le droit à la liberté et à la sécurité de la personne ; la liberté d'opinion et d'expression ; la liberté de circulation ; le droit à la vie privée ; et le droit de ne pas être arbitrairement privé de ses biens ;
- e. Les droits économiques, culturels et sociaux, notamment le droit à la sécurité sociale, le droit à l'éducation et à l'accès à l'information et aux canaux d'information, le droit à un logement convenable, le droit à une alimentation et à une eau suffisantes, le droit de bénéficier de conditions de travail justes et favorables dans des conditions équitables et satisfaisantes, et en particulier le droit à la santé ainsi que le droit des travailleurs migrants et de leurs familles à accéder aux services de santé sur la base de l'égalité de traitement avec les citoyens, y compris les soins de santé maternelle ; et
- f. Le droit à l'égalité entre les sexes et à des mesures spécifiques visant à garantir la protection de ces droits ainsi que de tous les autres droits humains des femmes,

en renforçant les mécanismes juridiques destinés à protéger toutes les femmes au niveau national, en mettant en œuvre des politiques et des pratiques sensibles au genre qui tiennent compte des réalités vécues par les femmes, et en mettant fin à l'impunité pour les crimes commis à l'encontre des femmes.

## **Article 7: Obligations de l'État**

1. L'État et tous ses organes, institutions et autorités reconnaissent que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits, quel que soit leur statut migratoire.
2. L'organe, l'autorité ou l'institution compétent(e) de l'État met en œuvre des mesures visant à protéger et à promouvoir les droits humains des migrants, y compris les travailleurs migrants et les membres de leur famille, et est responsable des actes et omissions qui limitent la pleine jouissance de ces droits tels qu'énoncés dans les instruments juridiques internationaux, de l'Union africaine et des communautés économiques régionales.
3. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État prendra des mesures pour garantir que les travailleurs migrants ne soient pas privés de leurs droits de l'homme, y compris de leurs droits du travail, en raison d'une quelconque irrégularité dans leur séjour ou leur emploi, et que les obligations légales ou contractuelles des employeurs ne soient en aucune manière limitées en raison de cette irrégularité. L'État veille à ce que, dans les cas où ces lois et règlements n'ont pas été respectés et où la situation du travailleur ne peut être régularisée en vertu des lois et règlements nationaux, le travailleur puisse faire valoir ces droits au titre de son emploi antérieur.
4. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État prend des mesures pour garantir que les travailleurs

migrants en situation régulière ne voient pas leurs titres de séjour et de travail automatiquement retirés du simple fait de la perte de leur emploi. Ces mesures revêtent une importance particulière dans le cas des travailleurs migrants, et notamment des travailleuses migrantes, qui sont victimes d'exploitation, d'abus, de violences ou de harcèlement.

5. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État met en place et renforce, au niveau national, des systèmes de protection sociale fondés sur les droits, qui soient complets, adéquats, durables et inclusifs pour tous les travailleurs, y compris des socles nationaux de protection sociale ; à cette fin, l'État conclut des accords bilatéraux ou multilatéraux en matière de sécurité sociale qui facilitent l'accès égal des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection sociale, y compris des dispositions relatives à l'acquisition, au maintien et à la portabilité des droits en matière de sécurité sociale.
6. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État met en œuvre des mesures législatives et autres visant à réglementer et à garantir la sécurité et la santé sur le lieu de travail, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, notamment par la fourniture d'informations et de formations sur la sécurité et la santé dans une langue comprise par les travailleurs migrants, la réinsertion sur le marché du travail et dans la société des travailleurs migrants victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ainsi que l'indemnisation en cas d'exposition à de tels risques ;
7. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État met en place des mécanismes de recours efficaces en cas de violation, d'abus ou d'atteinte aux droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille. Ces mesures doivent être rendues publiques, facilement accessibles et prévoir l'ouverture d'enquêtes, la poursuite et la sanction de toute personne, groupe, organisation ou entité impliqué(e).

8. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État doit promouvoir l'intérêt supérieur de l'enfant en mettant en œuvre des mesures visant à éliminer le travail des enfants et à protéger tous les enfants, y compris les enfants en déplacement et les enfants migrants. À cette fin, l'État doit garantir les droits des enfants des travailleurs migrants en matière d'enregistrement des naissances et d'acquisition de la nationalité ; le droit à l'éducation ; la protection contre toutes les formes d'exploitation sexuelle et d'abus sexuels ; ainsi que des mesures concernant les aspects liés au travail des enfants en déplacement.
9. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État met en œuvre des mesures spécifiques pour veiller à ce que les mesures visant à protéger les travailleurs migrants n'entraînent pas de discrimination fondée sur le genre ni de restrictions ayant un impact disproportionné sur l'égalité des chances en matière de migration pour tout groupe, et en particulier les femmes, à la recherche d'un emploi à l'étranger.
10. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État prendra toutes les mesures nécessaires et appropriées pour prévenir les abus à l'encontre des travailleurs migrants du secteur numérique et leur assurer une protection adéquate au cours de leur recrutement, de leur embauche et de leur activité en tant que travailleurs migrants du secteur numérique.
11. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État prend des mesures pour garantir que, dans le cadre de l'application de la présente loi, les travailleurs migrants du secteur numérique bénéficient d'une protection au moins aussi favorable que celle dont bénéficient les travailleurs nationaux et les autres travailleurs migrants.
12. L'organe, l'autorité ou l'institution compétent(e) de l'État mettra notamment en œuvre des mesures visant à garantir que la violence à l'égard des femmes concernées par la

migration, y compris la violence dans l'espace numérique, ainsi que les désavantages et les inégalités de traitement dont ces femmes sont victimes, soient pris en compte, en assurant une protection appropriée par le biais de réglementations et de dispositifs d'accompagnement, notamment :

- a. la mise en œuvre d'une budgétisation sensible au genre, y compris l'allocation de fonds aux associations de défense des droits des femmes migrantes ;
  - b. la formation aux compétences numériques, la réglementation et la surveillance des plateformes de recrutement en ligne ;
  - c. Une protection des données et de la vie privée tenant compte de la dimension de genre pour toutes les informations relatives aux travailleurs migrants ;
  - d. Une coopération transfrontalière ou interinstitutionnelle pour poursuivre les auteurs d'abus en ligne dans toutes les juridictions ;
  - e. L'accès à la justice, y compris l'accès à des voies de recours, la fourniture d'une aide juridique et la mise en place de mécanismes de réclamation ;
  - f. L'accès aux technologies et à Internet ;
  - g. La sensibilisation des points focaux chargés des questions de genre et des ministères compétents en la matière aux problèmes touchant les femmes dans le contexte de la migration de main-d'œuvre ; et
  - h. Prise en compte des voix des femmes migrantes et de leurs institutions représentatives afin de garantir que leurs expériences vécues soient documentées et prises en compte.
13. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État met en œuvre des mesures visant à lutter contre la xénophobie, l'exploitation et les abus, la discrimination raciale, la haine

ethnique et toutes leurs ramifications, ainsi que contre toute forme de discrimination et de persécution fondées sur la religion ou d'autres motifs injustifiables, et prévoit des recours efficaces contre les actes de xénophobie, d'exploitation et d'abus, de discrimination, de haine ethnique et de persécution.

14. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État veille à ce que les travailleurs migrants, quel que soit leur statut en matière d'immigration, aient le droit d'adhérer à des syndicats, d'en former, de mener des négociations collectives et de participer à des activités syndicales sans discrimination ni ingérence de la part des employeurs ou des autorités de l'État.
15. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État veille à ce que les travailleurs migrants aient le droit de constituer, d'adhérer à et de participer à des associations de travailleurs migrants autres que des syndicats, sans ingérence de la part des employeurs ou des autorités de l'État.
16. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État doit élaborer ou mettre en œuvre, et faire connaître, la législation visant à lutter contre et à éliminer la traite des êtres humains, les abus, la violence et le harcèlement, ainsi que la violence et le harcèlement fondés sur le genre au sein de la communauté et dans le monde du travail.
17. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État doit, conformément aux dispositions des instruments internationaux applicables, des accords bilatéraux et multilatéraux, et de la législation de l'État, y compris la présente loi, et en coordination avec les pays de destination et de transit, protéger les droits des travailleurs migrants tout au long du processus migratoire, depuis le recrutement jusqu'à la phase précédant le départ, pendant la période immédiatement suivant leur arrivée, ainsi que tout au long de leur séjour et de leur emploi, de même qu'au moment de leur retour ou de leur déplacement vers une autre

destination, et doit à cette fin adopter des mesures qui :

- a. Favorisent des possibilités d'emploi décent et visent à promouvoir un emploi à temps plein, productif et librement choisi, en s'appuyant sur le respect des normes minimales d'emploi ainsi que sur la mise en place et le maintien de services d'inspection du travail appropriés chargés de veiller au respect de ces normes ; des sanctions ou des recours appropriés en cas d'infraction ; et des mesures de médiation, de conciliation, d'arbitrage et de jugement favorables ;
- b. Facilitent la circulation de la main-d'œuvre et, à cette fin, mettent en œuvre la libre circulation des travailleurs ;
- c. Mettre en place et appliquer des systèmes de développement des compétences et de reconnaissance uniforme des compétences et des qualifications, y compris des acquis antérieurs, et développer des services visant à faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande de compétences, le développement des compétences, les possibilités d'évolution de carrière et l'apprentissage tout au long de la vie ;
- d. Fournir aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille des services gratuits ainsi que des informations précises et accessibles sur la migration, y compris dans une langue qu'ils comprennent ;
- e. Mettre en œuvre des procédures de recrutement équitables et transparentes, conformes aux normes internationales du travail pertinentes ainsi qu'aux Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT sur le recrutement équitable ;
- f. Respecter les droits liés aux contrats de travail librement conclus, équitables, pleinement consentis, transparents et exécutoires ; qui prévoient une rémunération juste, des conditions de travail humaines et un environnement de travail sûr et sain, à l'égal de ce dont bénéficient les

- travailleurs nationaux ; et qui s'appuient de préférence sur un contrat de travail bien conçu, standardisé, fondé sur les droits et tenant compte des questions de genre ;
- g. Garantir l'accès aux prestations de protection sociale, y compris aux soins de santé, sur la base des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination, ainsi que la transférabilité des prestations d'un pays à l'autre ;
  - h. Éliminer toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale, la nationalité ou la citoyenneté ;
  - i. Garantir l'accès à la justice et à des voies de recours efficaces, y compris pour les travailleurs migrants qui ont dû quitter leur pays d'emploi et souhaitent introduire ou poursuivre une action en justice depuis l'étranger ;
  - j. Respecter l'interdiction d'expulsion ou de renvoi, sous réserve des restrictions autorisées prévues par les instruments et accords internationaux auxquels l'État est partie ;
  - k. Respecter les droits des migrants pendant la détention et l'enquête pénale, et adopter ou modifier les politiques, la législation et les procédures visant à prévenir toute détention d'immigrés non nécessaire ;
  - l. Mettre en œuvre des solutions durables pour les migrants de retour, notamment leur réintégration sur le marché du travail, en garantissant l'égalité des chances ;
  - m. En collaboration avec les agences de recrutement privées et les employeurs, faciliter les transferts de fonds effectués par les travailleurs migrants et promouvoir l'éducation financière et l'inclusion financière des travailleurs migrants et de leurs familles ; et
  - n. Veiller à ce que les travailleurs migrants puissent facilement s'adresser à leur ambassade respective pour

obtenir toute assistance nécessaire.

18. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État met en place un comité de suivi tripartite comprenant des représentants des syndicats et des employeurs, et met en œuvre un système complet de collecte de données sur la migration de main-d'œuvre afin de suivre et de réexaminer périodiquement les politiques en matière de migration de main-d'œuvre, les pratiques de recrutement et les accords bilatéraux et multilatéraux.
19. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État élabore ou révisé et met en œuvre un cadre politique relatif à la migration de main-d'œuvre, qui soit conforme à la présente loi et aux autres politiques de l'État et reflète les normes inscrites dans les instruments internationaux applicables à l'État.

## **Article 8 : Obligations et engagement des autres acteurs de la migration de main-d'œuvre**

1. Les acteurs privés et autres acteurs non étatiques ont l'obligation de protéger et de promouvoir les droits des migrants, des travailleurs migrants et des membres de leur famille, y compris les droits de l'homme et les droits du travail, et sont responsables des actes et omissions qui limitent la pleine jouissance de ces droits tels qu'énoncés dans les instruments juridiques internationaux, de l'Union africaine et des communautés économiques régionales.
2. Les acteurs privés et non étatiques peuvent être sollicités pour apporter un soutien aux travailleurs migrants et à leurs familles.
3. Les recruteurs de main-d'œuvre, y compris les agences de recrutement, ont les obligations suivantes :
  - a. Les agences de recrutement doivent être agréées par l'autorité nationale compétente;

- b. Aucune agence de recrutement ne peut exercer ses activités sans licence valide, qui doit faire l'objet d'un renouvellement périodique subordonné au respect de la loi et des normes éthiques en matière de recrutement;
- c. Les agences de recrutement doivent mener leurs activités de manière équitable, éthique et transparente, en garantissant la protection des droits des travailleurs migrants ;
- d. Aucune agence de recrutement ne doit se livrer à des pratiques frauduleuses ou trompeuses au cours du processus de recrutement;
- e. Les agences de recrutement doivent fournir aux travailleurs migrants des informations claires, accessibles, précises et complètes concernant les offres d'emploi, notamment les salaires, les conditions de travail, les fonctions et les conditions d'emploi;
- f. Il est interdit aux agences de recrutement de facturer aux travailleurs migrants des frais liés au placement, au recrutement ou au traitement des dossiers. Tous les frais de recrutement ou de placement doivent être pris en charge par l'employeur ou conformément aux dispositions des accords bilatéraux ou multilatéraux applicables;
- g. Les agences de recrutement doivent veiller à ce que les travailleurs migrants reçoivent, avant leur départ, un contrat de travail écrit dans une langue qu'ils comprennent, précisant les conditions d'emploi;
- h. Les agences de recrutement doivent s'assurer que les travailleurs migrants qu'elles embauchent disposent de permis de travail et de séjour valides;
- i. Les agences de recrutement doivent prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs migrants contre toute forme de violence et de harcèlement,

conformément aux normes internationales en la matière ; et

- j. Les agences doivent fournir un accompagnement post-recrutement aux travailleurs migrants, notamment une aide pour résoudre les litiges avec les employeurs, un rapatriement en cas d'urgence et un soutien en cas d'exploitation ou d'abus.

4. Les employeurs ont les obligations suivantes :

- a. Les employeurs de travailleurs migrants doivent respecter l'ensemble des conditions énoncées dans le contrat de travail, notamment le versement d'un salaire équitable, la mise à disposition de conditions de travail décentes et d'un logement convenable, ainsi que l'accès aux soins de santé ;
- b. Toute modification du contrat de travail nécessite le consentement éclairé du travailleur migrant et doit être conforme à la présente loi, aux autres lois nationales et aux accords bilatéraux pertinents ;
- c. Les employeurs doivent veiller à ce que les travailleurs migrants soient traités équitablement et sans discrimination fondée sur la nationalité, la race, le sexe, la religion, le statut d'immigration ou tout autre motif ;
- d. Les employeurs doivent veiller à ce que les travailleurs migrants bénéficient des mêmes droits et protections que les travailleurs nationaux en matière de salaire, de conditions de travail et d'accès à la protection sociale ;
- e. Les employeurs doivent fournir aux travailleurs migrants un environnement de travail sûr et sain, conforme aux lois et réglementations nationales en matière de santé et de sécurité au travail, et protéger les travailleurs migrants contre les pratiques de travail dangereuses ;
- f. Les employeurs doivent prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs migrants contre toute

forme d'exploitation et d'abus, ou de pratiques de travail dangereuses;

- g. Les employeurs doivent prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs migrants contre toute forme de violence et de harcèlement, conformément aux normes internationales en la matière;
- h. Les employeurs sont responsables des réclamations et des obligations qui pourraient découler de l'emploi d'un travailleur migrant, y compris les violations de la présente loi, de toute autre loi applicable et des contrats de travail; et
- i. Les employeurs ne peuvent percevoir de frais de recrutement ni de coûts connexes et sont tenus de prendre en charge les frais de rapatriement des travailleurs migrants en cas de cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté du travailleur, telles qu'une maladie, un accident ou la fermeture de l'entreprise.

**5. Les syndicats ont les obligations suivantes:**

- a. Les travailleurs migrants ont le droit d'adhérer à des syndicats et de participer aux activités syndicales sans discrimination;
- b. Les syndicats doivent représenter les travailleurs migrants dans les processus de négociation collective et veiller à ce que leurs droits en matière de travail et de protection sociale soient protégés, notamment le droit à un salaire équitable, à des conditions de travail décentes et à la protection sociale;
- c. Les syndicats doivent œuvrer pour garantir que les travailleurs migrants bénéficient d'un traitement égal devant la loi et ne soient pas victimes de pratiques d'exploitation de la part des employeurs ou des agences de recrutement;

- d. Les syndicats doivent fournir une assistance juridique et une représentation aux travailleurs migrants en cas de conflits du travail, d'exploitation ou de violation des contrats de travail;
  - e. Les syndicats doivent proposer des formations et des actions de renforcement des capacités aux travailleurs migrants, notamment des informations sur les questions liées à la migration, telles que la fiscalité; et
  - f. Les syndicats doivent être associés à l'élaboration des politiques relatives à la migration de main-d'œuvre, en collaboration avec les organismes gouvernementaux, afin de garantir la protection des droits des travailleurs migrants, et peuvent être appelés à participer à des forums consultatifs et aux processus décisionnels liés à la migration de main-d'œuvre aux niveaux national, régional et international.
6. Les syndicats peuvent contribuer à la médiation des conflits entre les travailleurs migrants et les employeurs et, si nécessaire, porter les affaires devant les autorités nationales compétentes ou les tribunaux en vue de leur résolution.
7. Les syndicats sont encouragés à collaborer avec leurs homologues dans les pays de destination afin de représenter les intérêts des travailleurs migrants et de les protéger contre l'exploitation.
8. Les associations de travailleurs migrants autres que les syndicats ont les obligations suivantes:
- a. Les travailleurs migrants ont le droit de former des associations de travailleurs migrants autres que des syndicats, d'y adhérer et d'y participer, sans ingérence de la part des employeurs ou des autorités publiques;
  - b. Les associations de travailleurs migrants doivent fonctionner dans la transparence et la responsabilité, en veillant à ce que leurs structures de gouvernance soient démocratiques et qu'elles rendent régulièrement compte

- à leurs membres de leurs finances et de leurs activités;
- c. Les associations de travailleurs migrants doivent s'enregistrer auprès de l'autorité nationale compétente afin d'obtenir une reconnaissance juridique;
  - d. Les associations de travailleurs migrants doivent fonctionner conformément à la législation nationale; elles doivent être reconnues comme des parties prenantes légitimes dans la gouvernance de la migration de main-d'œuvre;
  - e. Les associations de travailleurs migrants enregistrées doivent être reconnues comme des parties prenantes légitimes dans la gouvernance de la migration de main-d'œuvre;
  - f. Les associations de travailleurs migrants doivent militer en faveur de la protection et de la promotion des droits des travailleurs migrants, notamment des salaires équitables, des conditions de travail décentes, de l'accès à la protection sociale et de la non-discrimination;
  - g. Les associations de travailleurs migrants doivent collaborer avec les employeurs, les gouvernements et les autres parties prenantes pour traiter les problèmes touchant les travailleurs migrants, notamment l'exploitation, les abus et les violations des droits du travail ; et
  - h. Les associations de travailleurs migrants enregistrées doivent fournir une assistance juridique et une représentation aux travailleurs migrants en cas de conflits du travail, d'exploitation ou de violation des contrats de travail.
9. Les associations de travailleurs migrants peuvent contribuer à la médiation des litiges entre les travailleurs migrants et les employeurs et, si nécessaire, porter les affaires devant les autorités nationales compétentes ou les tribunaux en vue de leur résolution.

10. Les associations de travailleurs migrants enregistrées peuvent être invitées à participer à des dialogues politiques, à des forums consultatifs et à des processus décisionnels liés à la migration de main-d'œuvre aux niveaux national, régional et international.
11. Les syndicats et les associations de travailleurs migrants enregistrées peuvent :
  - a. Collaborer avec les organisations de la société civile, les organisations internationales et les organismes gouvernementaux pour fournir des services d'aide sociale, notamment des soins de santé, une aide financière et une aide au logement;
  - b. Dispenser ou contribuer à la formation préalable au départ et à l'orientation après l'arrivée des travailleurs migrants, en les informant de leurs droits et obligations juridiques dans le pays de destination, des normes culturelles et des services d'aide disponibles;
  - c. Fournir des informations sur la législation du travail, la protection sociale et les lois relatives à la migration, les questions fiscales, les mécanismes de recours et les contacts à solliciter en cas de problèmes sur le lieu de travail ou d'exploitation;
  - d. Surveiller les conditions de travail et de vie des travailleurs migrants et signaler toute violation ou préoccupation aux autorités compétentes, notamment aux inspecteurs du travail, aux organismes de défense des droits de l'homme et aux organisations internationales;
  - e. Contribuer à la réintégration des travailleurs migrants de retour dans leurs communautés d'origine, notamment en proposant des formations professionnelles, des programmes d'éducation financière et des services de placement ; et
  - f. Collaborer avec les organismes gouvernementaux et les employeurs afin de garantir que les travailleurs de retour

reçoivent le paiement de tout salaire ou prestation en souffrance et que leur retour dans leur pays d'origine se déroule sans heurts.

12. Les syndicats et les associations de travailleurs migrants enregistrées, leurs dirigeants et leurs membres doivent être protégés contre toute forme de représailles, d'intimidation ou de discrimination de la part des employeurs ou des autorités en raison de leur participation aux activités associatives.
13. Tout acte de représailles à l'encontre de travailleurs migrants pour avoir adhéré à un syndicat ou à une association de travailleurs migrants ou participé à leurs activités est passible de sanctions en vertu de la présente loi, ainsi que des législations nationales en matière de travail, de protection sociale et pénale de l'État.

### **Article 9: Obligations des travailleurs migrants**

1. Les travailleurs migrants doivent se conformer à toutes les lois applicables de l'État et, dans le cas des travailleurs migrants originaires de l'État travaillant à l'étranger, à toutes les lois applicables du pays de destination, y compris, sans s'y limiter, les lois relatives à la sécurité, à l'ordre public, au travail, à la protection sociale, à l'immigration, à la fiscalité, à la santé et au droit pénal.
2. Les travailleurs migrants sont tenus d'exercer leurs fonctions conformément aux dispositions de leur contrat de travail et de respecter les conditions convenues, notamment les horaires de travail, les tâches à accomplir et les règles en vigueur sur le lieu de travail.
3. Les travailleurs migrants ne doivent pas se livrer à des activités qui entrent en conflit avec les clauses de leur contrat de travail ou qui y dérogent, ni qui portent atteinte à la sécurité nationale, à l'ordre public ou aux droits d'autrui.
4. Les travailleurs migrants doivent s'assurer de posséder et de

conserver, pendant toute la durée de leur emploi, des titres de travail, des titres de séjour et tout autre document requis par l'État ou le pays de destination, selon le cas.

5. Les travailleurs migrants doivent signaler aux autorités compétentes en matière d'immigration et de travail tout changement concernant leur emploi, leur statut de séjour ou leur employeur, conformément à la législation nationale.
6. Les travailleurs migrants doivent respecter les pratiques et normes culturelles, sociales et religieuses du pays et s'abstenir de tout comportement susceptible de troubler l'ordre public ou l'harmonie communautaire.
7. Sous réserve des dispositions des accords bilatéraux et multilatéraux applicables, les travailleurs migrants sont tenus de cotiser aux régimes de sécurité sociale et au système fiscal, le cas échéant, conformément à la législation nationale en matière de travail, de sécurité sociale et de fiscalité.
8. Les travailleurs migrants sont tenus de quitter leur pays d'emploi à l'expiration de leur contrat de travail, sauf autorisation contraire des autorités chargées de l'immigration du pays d'emploi leur permettant de prolonger leur séjour.

### **Article 10 : Travailleurs migrants en situation régulière**

1. Les dispositions du présent article s'appliquent à tous les travailleurs migrants en situation régulière et doivent être interprétées conformément aux obligations de l'État au titre des instruments et accords internationaux auxquels il est partie.
2. Les travailleurs migrants en situation régulière jouissent du droit de participer aux affaires publiques, de la liberté de circulation, d'un accès complet aux services sociaux et de santé sur un pied d'égalité avec les ressortissants nationaux, ainsi que du droit au regroupement familial dans les conditions prévues par la législation nationale

applicable et sous réserve des accords internationaux applicables. La participation aux affaires publiques ne doit pas être interprétée comme incluant le droit d'exercer des droits politiques, notamment le droit de participer à la vie politique, aux élections nationales, régionales ou locales, ni celui de se présenter à des fonctions publiques et, en cas d'élection, d'exercer ces fonctions.

3. Les travailleurs migrants en situation régulière bénéficient de l'égalité des chances et de traitement par rapport aux travailleurs nationaux, notamment en ce qui concerne :
  - a. L'emploi et la profession;
  - b. Des droits syndicaux et culturels;
  - c. La sécurité sociale ; et
  - d. Des libertés individuelles et collectives.
4. L'organe, l'autorité ou l'institution compétent(e) de l'État apporte son soutien, y compris par l'intermédiaire de ses missions à l'étranger, aux travailleurs migrants de l'État employés à l'étranger et se trouvant en situation régulière, notamment en leur fournissant une représentation juridique, une protection contre les abus et des services de rapatriement.

### **Article 11 : Travailleurs migrants en situation irrégulière**

1. Les dispositions du présent article s'appliquent à tous les travailleurs migrants en situation irrégulière, y compris ceux qui se trouvent dans l'économie informelle, en raison d'une entrée, d'un séjour, d'un dépassement de la durée de séjour ou d'un emploi sans titre ou non autorisés, et doivent être interprétées conformément aux obligations de l'État au titre des instruments et accords internationaux auxquels il est parti.
2. Les droits et avantages des travailleurs migrants en situation irrégulière se limitent à la protection prévue par la présente

loi et par toute autre loi de l'État, compte tenu des obligations de ce dernier en vertu du droit international.

3. Les travailleurs migrants en situation irrégulière sont soumis aux obligations spécifiques prévues par la présente loi, y compris celles énoncées aux paragraphes 4 et 5 de l'article 9 de la présente loi, ainsi que par toute autre loi de l'État.
4. Les employeurs et les travailleurs migrants en situation irrégulière doivent prendre toutes les mesures raisonnables pour régulariser la situation des travailleurs migrants en situation irrégulière.
5. Aucun employeur ne doit sciemment embaucher ou continuer à employer un travailleur migrant en situation irrégulière. Il peut prendre des mesures pour aider ce travailleur migrant à régulariser sa situation dans un délai fixé par voie réglementaire.
6. Les travailleurs migrants en situation irrégulière doivent introduire une demande de régularisation de leur situation dès lors qu'ils remplissent les conditions de régularisation prescrites.
7. La procédure de régularisation doit être équitable, transparente et accessible, et offrir aux travailleurs migrants la possibilité de demander un statut légal pour des raisons humanitaires, économiques ou familiales.
8. Les travailleurs migrants en situation irrégulière qui remplissent les critères de régularisation se voient délivrer des titres de séjour temporaires leur permettant de travailler et de résider légalement dans le pays.
9. Les travailleurs migrants en situation irrégulière ne doivent pas, sous réserve des dispositions de l'article 9, paragraphe 3, faire l'objet d'une discrimination fondée sur leur statut d'immigration dans la jouissance de leurs droits fondamentaux, y compris leurs droits au travail.
10. Quel que soit leur statut, les travailleurs migrants en situation irrégulière ont droit à une rémunération équitable conforme

à la législation nationale applicable, à des conditions de travail décentes et à une protection contre l'exploitation, les abus ou le travail forcé. Les employeurs ayant employé des travailleurs migrants en situation irrégulière sont tenus de verser l'intégralité des salaires dus pour le travail effectué, conformément à la législation nationale du travail.

11. Les travailleurs migrants en situation irrégulière et les membres de leur famille doivent avoir accès aux soins médicaux d'urgence et aux services de santé essentiels sans discrimination.
12. Les travailleurs migrants en situation irrégulière bénéficient de l'égalité de traitement par rapport à ceux en situation régulière en ce qui concerne les droits découlant d'un emploi antérieur relatifs à :
  - a. Rémunérations dues, y compris les indemnités de licenciement;
  - b. Les cotisations sociales et autres avantages sociaux acquis à titre de droits;
  - c. L'accès à la justice pour faire valoir leurs droits devant une instance compétente;
  - d. Prestations au titre de tout accident du travail subi.
13. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État envisage d'accorder une aide sociale d'urgence aux travailleurs migrants en situation irrégulière et aux membres de leur famille en cas d'extrême pauvreté et de vulnérabilité.
14. Les enfants des travailleurs migrants en situation irrégulière, quel que soit leur statut juridique, doivent avoir accès à la protection sociale, à l'enregistrement des naissances, aux documents administratifs, aux services de santé, aux soins psychologiques et aux soins aux personnes handicapées, à l'éducation et à d'autres services sociaux. Les familles des travailleurs migrants en situation irrégulière ne doivent pas être séparées sans motif valable.

15. Les travailleurs migrants identifiés comme victimes de la traite des êtres humains ne doivent pas être pénalisés en raison de leur situation irrégulière et doivent bénéficier d'un soutien juridique et social, y compris d'une protection contre les trafiquants, conformément aux instruments internationaux, mondiaux et régionaux applicables à l'État.
16. Les travailleurs migrants en situation irrégulière qui déposent une demande d'asile ont le droit de rester dans le pays pendant l'examen de leur demande et ne doivent pas être placés en détention au seul motif de leur statut irrégulier.
17. Les travailleurs migrants en situation irrégulière qui choisissent de retourner volontairement dans leur pays d'origine bénéficient d'un soutien financier et logistique dans le cadre de programmes de retour volontaire gérés par l'État en coopération avec des organisations internationales. Les travailleurs migrants qui rentrent volontairement ont droit à une aide à la réintégration afin de les aider à se réinsérer économiquement et socialement dans leur pays d'origine.
18. Les travailleurs migrants en situation irrégulière doivent pouvoir exercer effectivement leur droit de déposer plainte concernant leurs droits fondamentaux, y compris leurs droits du travail, sans craindre de représailles, d'expulsion ou de détention, et doivent bénéficier d'une immunité de poursuites pour infractions au droit de l'immigration pendant l'enquête et le règlement de leur plainte.
19. Les travailleurs migrants en situation irrégulière ont droit à une procédure régulière en cas d'expulsion, y compris l'accès à une représentation juridique et le droit de faire appel.
20. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État met en place une instance judiciaire, composée de représentants des parties prenantes concernées par la migration de main-d'œuvre, afin de fournir une assistance juridique aux

travailleurs en situation irrégulière.

21. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État doit investir dans le renforcement des capacités des inspecteurs du travail, des autorités chargées de l'immigration, des magistrats et des agents des forces de l'ordre afin de traiter efficacement les questions liées à la migration en situation irrégulière et de protéger les droits des travailleurs migrants, tout en veillant à ce que la mission des inspecteurs du travail consiste à faire respecter la législation du travail et non la législation en matière d'immigration.
22. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État coopère avec les organisations internationales afin de faciliter la protection, la régularisation et le retour, selon le cas, des travailleurs migrants en situation irrégulière.
23. Les organes, autorités ou institutions compétents de l'État apportent leur soutien, y compris par l'intermédiaire de leurs missions à l'étranger, aux travailleurs migrants originaires de l'État et employés à l'étranger qui se trouvent en situation irrégulière, notamment en leur fournissant une représentation juridique, une protection contre les abus, une régularisation dans le pays de destination et des services de rapatriement.

## **Partie 3: Réglementation de la Migration de Main-D'œuvre**

### **Article 12: Visas et permis de travail**

1. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État élabore et met en œuvre des politiques, des procédures et des dispositions juridiques et administratives relatives à l'entrée légale des travailleurs migrants sur le territoire de l'État, ainsi qu'à leur séjour légal et à leur accès au marché du travail de l'État, sous réserve des exigences du droit international et des dispositions des accords bilatéraux et multilatéraux applicables à l'État.
2. Le ministère collabore avec les autres ministères afin de mettre en place un système simplifié de visas et de permis pour l'État, comprenant les titres de séjour, les permis de travail ou tout autre visa ou permis approprié, conformément aux procédures d'immigration applicables dans l'État, et prévoit un droit de recours contre toute décision refusant un permis ou un visa à des ressortissants d'un autre État.
3. Sous réserve des dispositions d'un accord auquel l'État peut être partie, tout non-ressortissant cherchant un emploi dans l'État doit obtenir un permis de travail et tout autre permis ou visa requis avant de commencer à travailler.
4. Le demandeur doit :
  - a. Être en possession d'un contrat de travail valide ou d'une offre d'emploi émanant d'un employeur enregistré dans le pays d'accueil ; et
  - b. Se conformer à toute autre exigence prescrite, pouvant inclure la preuve des qualifications et des compétences requises pour l'emploi recherché, ainsi qu'un examen médical visant à garantir l'aptitude à l'emploi.
5. Des types particuliers de visas et de permis peuvent être mis en place pour faciliter l'emploi de catégories spécifiques de travailleurs migrants.

6. Des visas ou des permis sont délivrés à un membre de la famille d'un travailleur migrant si ce membre de la famille a été autorisé à entrer, à séjourner et/ou à travailler dans l'État.
7. Les visas et les permis de travail peuvent comporter des conditions exigeant des travailleurs migrants présents dans l'État qu'ils dispensent une formation et un accompagnement, et qu'ils transmettent leurs compétences aux travailleurs nationaux dans l'État d'emploi.
8. Tout visa ou permis délivré en vertu des dispositions des alinéas (2), (3), (5) et (6) doit préciser l'objet et la durée pour lesquels il est délivré, ainsi que les conditions qui s'y appliquent.
9. L'État veille au respect des dispositions du présent article et en assure l'application par le biais de ses services d'inspection et de ses mesures de contrôle aux frontières.
10. Tout travailleur migrant surpris en train de travailler sans permis de travail ou autre autorisation valides, ou sans visa, ou en violation des conditions de son permis ou de son visa, est passible:
  - a. Des amendes;
  - b. La révocation des permis de travail et autres permis ou visas;
  - c. À l'expulsion, conformément aux garanties procédurales prévues par la loi; et
  - d. D'autres sanctions prévues par la loi.
11. Les employeurs surpris en train d'employer des travailleurs migrants sans permis valides ou en violation d'autres dispositions de la présente loi s'exposent à:
  - a. Des amendes;
  - b. À la suspension de leur droit d'employer des travailleurs étrangers;
  - c. D'autres sanctions prévues par la loi.

12. Les travailleurs migrants et les employeurs peuvent former un recours contre les décisions relatives au refus, à la révocation ou au non-renouvellement des permis de travail, de séjour ou autres, ou des visas, auprès d'une institution indépendante créée à cet effet. Les travailleurs migrants disposent d'un délai suffisant pour rester dans le pays afin de former un recours contre les décisions relatives aux permis de travail et autres visas, ainsi que contre les décisions d'expulsion, et d'obtenir une décision à ce sujet.
13. Le ministre, en concertation avec le ministre de l'Intérieur, arrête des règlements visant à donner plein effet aux dispositions du présent article.

### **Article 13: Facilitation de la circulation de la main-d'œuvre**

1. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État adopte des mesures visant à faciliter la circulation des travailleurs à destination et en provenance de l'État, afin de soutenir ses intérêts socio-économiques et les besoins de son marché du travail, de favoriser le développement et de remédier aux pénuries de compétences dans le pays et dans les pays de destination, ainsi que de créer des opportunités d'emploi, en particulier pour les jeunes, en tenant compte des obligations internationales de l'État et des impératifs de l'intégration régionale.
2. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État doit créer de nouvelles voies et élargir celles qui existent déjà pour permettre la migration régulière de main-d'œuvre de tous niveaux de qualification.
3. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État élabore et applique des politiques et des lois nationales en matière d'immigration et de marché du travail qui respectent, protègent et mettent en œuvre les normes internationales du travail pour toutes les personnes qui exercent une activité professionnelle et les membres de leur famille, quel que soit

leur statut migratoire ou le fait qu'elles travaillent ou non dans l'économie informelle, et aligne la législation nationale en matière d'immigration sur les principes et normes internationaux relatifs aux droits de l'homme.

4. Aucune disposition du présent article ne doit être interprétée comme limitant le droit de l'État de réserver l'accès à certains secteurs du marché du travail à ses propres citoyens ou d'imposer d'autres restrictions concernant l'emploi des non-ressortissants, sous réserve des dispositions d'un accord international régissant la circulation de la main-d'œuvre. L'État peut accorder un accès préférentiel au marché du travail aux ressortissants de pays de la région, d'Afrique ou de certains autres pays, soit de manière unilatérale, soit sur la base des dispositions d'un accord contraignant en matière de libre circulation, de libre-échange ou de tout autre accord bilatéral ou multilatéral auquel l'État est partie.
5. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État peut garantir le libre choix de l'emploi, tout en assurant aux travailleurs migrants le droit à la mobilité géographique, sous réserve que le travailleur migrant ait résidé légalement sur son territoire à des fins d'emploi pendant une période prescrite n'excédant pas deux ans ou, si ses lois ou règlements prévoient des contrats à durée déterminée inférieure à deux ans, que le travailleur ait mené à bien son premier contrat de travail.
6. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État met en œuvre, de manière progressive et conformément aux conditions, procédures et délais prévus dans l'accord, les dispositions relatives à la libre circulation, au libre-échange et à tout autre accord bilatéral ou multilatéral auquel l'État est partie et qui régit la circulation des travailleurs et des membres de leur famille –
  - a. Tout ressortissant d'un autre État partie à l'accord a le droit d'entrer, de résider, de chercher un emploi et de s'établir dans l'État dans les conditions prévues par l'accord et

par la présente loi, sous réserve des considérations de sécurité publique et de santé publique ;

- b. Tout ressortissant d'un autre État partie à l'accord, qui relève du champ d'application de celui-ci, a le droit d'entrer sur le territoire de l'État sans visa pour une durée stipulée dans l'accord, à condition d'être muni de documents de voyage valides ;
  - c. Tout ressortissant d'un autre État partie à l'accord, relevant du champ d'application de celui-ci, a le droit de résider dans l'État conformément aux dispositions de l'accord et sous réserve des lois relatives au séjour dans l'État et à la délivrance des titres de séjour attestant d'un séjour légal ;
  - d. Tout travailleur migrant relevant du champ d'application de l'accord a le droit de travailler et de résider dans l'État conformément aux dispositions de l'accord et de la présente loi, et sous réserve des lois relatives à l'emploi dans l'État et à la délivrance des titres attestant le droit de travailler dans l'État, si l'accord le prévoit ; et
  - e. Tout ressortissant d'un autre État partie à l'accord, relevant du champ d'application de celui-ci, a le droit de créer une entreprise ou une activité dans l'État conformément aux dispositions de l'accord et sous réserve des lois relatives à l'établissement dans l'État et à la délivrance des titres confirmant le droit d'établissement.
7. Un travailleur migrant légalement employé dans l'État peut être accompagné des membres de sa famille, tels que définis et prévus par les dispositions d'un accord de libre circulation, de libre-échange et de tout autre accord bilatéral ou multilatéral concernant la circulation des personnes, auquel l'État est partie, et sous réserve des lois de l'État, y compris la présente loi.
8. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État élabore et met en œuvre des mesures juridiques et autres

visant à soutenir et à donner effet aux dispositions des accords de libre circulation, de libre-échange et de tout autre accord bilatéral ou multilatéral concernant la circulation des personnes et, en particulier, la circulation de la main-d'œuvre, auxquels l'État est partie, y compris, sans s'y limiter, des mesures prévoyantes :

- a. L'intégration des termes et dispositions de l'accord, ainsi que des dispositions relatives à son application, dans la législation nationale de l'État ;
- b. L'égalité de traitement en matière d'emploi et de profession des travailleurs migrants couverts par l'accord, par rapport aux citoyens de l'État ;
- c. L'interdiction de toute discrimination, pour quelque motif que ce soit, à l'encontre d'un travailleur migrant se trouvant légalement dans le pays ;
- d. L'adaptation et l'harmonisation des législations nationales pertinentes afin de garantir qu'elles soient conformes aux objectifs de l'accord et qu'elles favorisent leur réalisation ;
- e. La mise en œuvre d'approches harmonisées avec les autres États parties à l'accord, l'alignement et l'harmonisation des pratiques et des législations en matière d'immigration, la normalisation et l'harmonisation des documents et procédures d'immigration ainsi que des documents et procédures relatifs à l'emploi, au séjour et à la création d'une entreprise ou d'une activité commerciale, la mise en place de cadres institutionnels appropriés, la délivrance d'un permis ou d'un laissez-passer frontalier uniforme et simple aux citoyens et autres personnes couvertes par l'accord qui résident dans les zones frontalières, ainsi que la suppression des obligations de visa ;
- f. Les systèmes de gestion des frontières ;
- g. La mise en place et la gestion d'un système d'identification

permettant de recenser et d'évaluer les catégories existantes de travailleurs et de compétences au sein de l'État, et de classer les compétences prioritaires (en fonction des déficits de compétences identifiés) ainsi que les travailleurs dont l'État a besoin;

- h. Partage d'informations sur les compétences et les travailleurs recherchés;
- i. Le partage et la diffusion d'informations relatives aux conditions et procédures d'emploi et d'obtention des permis de travail dans l'État;
- j. Des systèmes de recrutement et d'admission de main-d'œuvre transparents et responsables, fondés sur une législation du travail harmonisée avec les politiques et procédures d'immigration, ainsi que le suivi et l'application de celles-ci;
- k. Le respect et la protection des droits des travailleurs migrants, y compris la lutte contre la discrimination et la xénophobie par le biais d'activités d'éducation et de sensibilisation;
- l. L'interdiction de la confiscation des documents d'identité des travailleurs migrants et des membres de leur famille;
- m. La reconnaissance mutuelle des compétences et des qualifications, en tenant compte des cadres régionaux et continentaux de certification et des normes minimales applicables aux qualifications visées;
- n. Faciliter la transférabilité des prestations de sécurité sociale pour les ressortissants d'autres États résidant ou établis dans l'État;
- o. L'acquisition et la protection des biens acquis dans l'État;
- p. Faciliter le transfert des revenus et de l'épargne;
- q. Accès à l'aide et aux services juridiques;
- r. L'accès à des mécanismes de règlement des litiges en cas de conflits entre les travailleurs migrants, d'une part,

- et les employeurs et/ou les agences de recrutement, d'autre part;
- s. Collaboration avec la société civile et le secteur privé, et recours à des partenariats public-privé pour soutenir la mobilité de la main-d'œuvre;
  - t. Coopération, coordination et assistance mutuelle avec les autres États parties à l'accord, dans les domaines de l'échange d'informations, de la formation, des points d'entrée adéquats, de la prévention des mouvements irréguliers de personnes et d'autres domaines d'intérêt commun ; et
  - u. Sensibilisation des citoyens, des travailleurs migrants et des institutions concernés par les dispositions d'un accord et de la présente loi.
9. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État peut mettre en place des programmes de migration temporaire afin de répondre aux besoins saisonniers et sectoriels en main-d'œuvre dans des secteurs identifiés du marché du travail, tout en protégeant les droits des travailleurs migrants. Les programmes de migration circulaire peuvent être encouragés afin de permettre aux travailleurs de se déplacer temporairement entre leur pays d'origine et leur pays d'accueil sans perdre leurs droits de résidence ou d'emploi.
10. L'organe, l'autorité ou l'institution compétent(e) de l'État peut mettre en place un cadre permettant aux citoyens de travailler à l'étranger en fonction des besoins en compétences identifiés dans d'autres pays, et veiller à ce que les voies de migration régulières soient accessibles, sûres et prévisibles.
11. La priorité doit être donnée au détachement de citoyens de l'État vers des pays avec lesquels celui-ci a conclu des accords ou des arrangements bilatéraux ou multilatéraux: à condition que ces pays garantissent la protection des droits et libertés des citoyens qui travaillent en tant que travailleurs

migrants dans le pays concerné, sur la base de l'égalité de traitement avec les ressortissants de ce pays; et à condition également que ces pays respectent et se conforment aux normes internationales applicables aux travailleurs migrants.

12. Le cadre visé au paragraphe (10) ci-dessus comprend un cadre juridique et institutionnel destiné à faciliter la circulation des travailleurs migrants et leur protection à l'étranger, qui devrait inclure des mesures concernant :
- a. Le traitement des travailleurs migrants originaires de l'État sur un pied d'égalité avec les ressortissants du pays d'accueil ;
  - b. la couverture des travailleurs migrants originaires de l'État par la législation de l'État en matière de sécurité sociale, dans la mesure où les travailleurs migrants originaires de l'État ne sont pas couverts ou sont insuffisamment couverts par le système de sécurité sociale du pays d'accueil;
  - c. La conclusion et la vérification des contrats de travail, en appliquant les dispositions de la présente loi relatives aux contrats de travail également aux travailleurs migrants à l'étranger, dans la mesure où elles sont applicables;
  - d. La réglementation et la surveillance des agences de recrutement et autres intermédiaires, conformément aux dispositions de la présente loi et aux principes applicables en matière de recrutement équitable consacrés dans les instruments pertinents des Nations unies et de l'OIT;
  - e. Les rôles et responsabilités des missions diplomatiques de l'État à l'étranger pour veiller au respect de la présente loi par les agences de recrutement, les autres intermédiaires et les employeurs à l'étranger, en assurant la liaison avec les institutions de l'État d'accueil en cas de plaintes et de litiges émanant de travailleurs migrants à l'étranger si ceux-ci ne sont pas résolus de

manière satisfaisante par d'autres moyens, ainsi qu'en cas d'exploitation et d'abus à l'encontre des travailleurs migrants, le rapatriement des travailleurs migrants si nécessaire, afin de leur apporter assistance et soutien à l'étranger, ainsi que tout autre rôle et toute autre responsabilité pouvant être attribués aux missions diplomatiques en vertu de la loi ; et

- f. La mise en place d'un cadre institutionnel pour la mise en œuvre des dispositions des alinéas 10 à 12 du présent article.

#### **Article 14: Contrats de travail**

1. Tous les travailleurs migrants, quelles que soient leur catégorie et leur situation en matière d'immigration, doivent disposer d'un contrat de travail écrit précisant les conditions d'emploi avant de quitter leur pays d'origine. Ce contrat doit être établi par l'employeur dans une langue comprise par le travailleur, et signé par l'employeur et le travailleur, avant que ce dernier ne se rende à l'étranger pour prendre ses fonctions auprès de l'employeur.
2. Les employeurs et, le cas échéant, les agences de recrutement et les intermédiaires veillent à ce que les dispositions du contrat de travail soient conformes aux droits des travailleurs migrants énoncés dans la présente loi.
3. Les employeurs doivent veiller à ce que le contenu et la durée du contrat de travail soient conformes à la législation en matière d'immigration et aux exigences procédurales de l'État, y compris les exigences relatives au travail et au visa.
4. Les travailleurs migrants ont droit à des conditions de travail et à des droits au moins aussi favorables que ceux dont bénéficient les travailleurs nationaux, notamment en ce qui concerne, entre autres, les cotisations et prestations de sécurité sociale, les congés et la rémunération. Les employeurs veillent à ce que les dispositions et conditions

de service inscrites dans le contrat de travail garantissent l'égalité de traitement avec les travailleurs nationaux.

5. Un contrat de travail signé ne peut être modifié sans le consentement éclairé du travailleur migrant.
6. Un contrat de travail doit comporter les clauses obligatoires suivantes, conformément à la législation de l'État:
  - a. Le nom et l'adresse de l'employeur et du travailleur;
  - b. L'adresse du ou des lieux de travail habituels;
  - c. Date de début, heure précise et durée de l'emploi;
  - d. Description du poste et des fonctions;
  - e. Le salaire ou la rémunération, y compris les heures supplémentaires et autres avantages (par exemple, les allocations de logement ou de repas), ainsi que le mode de calcul et la périodicité des paiements;
  - f. Horaires de travail normaux, y compris les périodes de repos et les jours de congé;
  - g. Congés annuels payés, ainsi que périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires;
  - h. Les congés de maladie et autres dispositions en matière de congés conformément à la législation de l'État, y compris le congé de maternité;
  - i. La fourniture de repas et d'un logement, le cas échéant, conformément à la législation de l'État;
  - j. La période de stage ou d'essai, le cas échéant ;
  - k. Les conditions de renouvellement ou de résiliation du contrat, ainsi que les modalités relatives à la cessation de la relation de travail, y compris les délais de préavis applicables tant au salarié qu'à l'employeur ;
  - l. Les conditions de rapatriement, y compris le transport vers le pays d'origine du salarié à la fin du contrat ou en cas de résiliation;

- m. Les dispositions en matière de santé et de sécurité, y compris l'assurance maladie ou l'accès aux services de santé ;
  - n. Les conditions de vie et de travail ;
  - o. Le mécanisme de règlement des litiges en cas de conflit entre le travailleur et l'employeur, précisant la procédure à suivre pour résoudre ces conflits ;
  - p. La liberté d'association et les autres droits du travail dont bénéficie le travailleur migrant conformément à la législation de l'État ;
  - q. Un retour sûr et digne dans le pays d'origine à l'expiration du contrat ; et
  - r. Sous réserve des dispositions des accords bilatéraux en matière de sécurité sociale ou d'autres accords bilatéraux ou multilatéraux, la participation au régime de sécurité sociale de l'État.
7. Le contrat de travail doit stipuler, sous réserve de la législation de l'État, les motifs valables, les délais de préavis applicables et les procédures requises pour la résiliation du contrat de travail.
8. Le contrat de travail doit stipuler, sous réserve de la législation de l'État, les sommes dues au travailleur migrant à la résiliation du contrat, y compris le droit à une indemnisation pour toute perte de salaire ou d'avantages sociaux en cas de résiliation du contrat due à une faute de l'employeur ou pour toute autre raison.
9. Le contrat de travail doit préciser la responsabilité de l'employeur de prendre en charge les frais de rapatriement du travailleur dans les cas suivants :
- a. L'expiration du contrat;
  - b. D'une résiliation sans motif valable ; et
  - c. De situations d'urgence, notamment en cas de guerre, d'urgence sanitaire et de catastrophe naturelle.

10. Le respect des dispositions du présent article est contrôlé par l'État au moyen d'inspections et d'autres moyens.
11. Le contrat de travail est exécutoire devant les cours et tribunaux de l'État.
12. Tout employeur ou agence de recrutement qui enfreint les termes du contrat de travail ou ne respecte pas les présentes dispositions s'expose à des sanctions légales, notamment des amendes, la suspension des licences de recrutement ou des poursuites pénales, conformément à la législation de l'État.
13. Le ministre arrête des règlements visant à donner plein effet aux dispositions du présent article, conformément à la législation de l'État et aux normes internationales en matière de droits de l'homme et de travail, et à prévoir en outre :
  - a. D'un contrat de travail type contenant des clauses standard qui devront figurer dans tout contrat de travail conclu avec un travailleur migrant;
  - b. La conclusion d'accords bilatéraux et multilatéraux en matière de travail et de sécurité sociale prévoyant la protection des travailleurs migrants;
  - c. La protection des ressortissants de l'État employés en tant que travailleurs migrants à l'étranger, par le biais de dispositions relatives à:
    - i. La vérification et l'approbation du contrat de travail par le ministère ou par un organisme chargé par celui-ci de procéder à cette vérification et à cette approbation avant le départ;
    - ii. Une séance d'orientation préalable au départ, qui doit être dispensée par l'employeur, l'agence de recrutement ou l'intermédiaire, selon le cas, afin de familiariser le travailleur migrant avec les termes de son contrat, ses droits et obligations, ainsi qu'avec la culture et la législation du pays de destination;
    - iii. L'accès à l'aide juridique et aux voies de recours par

l'intermédiaire des attachés du travail ou des services consulaires dans le pays de destination ;

- iv. La collaboration avec le gouvernement et les organismes du pays de destination afin de garantir le respect, par les travailleurs migrants à l'étranger, des lois du pays de destination ;
  - v. La protection des travailleurs migrants à l'étranger en ce qui concerne le respect, par les employeurs et les agences de recrutement, de la législation du pays de destination (y compris la législation du travail et de la sécurité sociale), l'égalité de traitement avec les ressortissants du pays de destination, l'interdiction de la substitution de contrat sans le consentement du travailleur migrant, la liberté pour le travailleur migrant de changer d'emploi dans le pays de destination, les conditions minimales devant figurer dans le contrat de travail conclu avec le travailleur migrant, le suivi et l'exécution du contrat, l'accès aux voies de recours et au règlement des litiges ainsi qu'à l'assistance juridique, le rapatriement des travailleurs migrants, et toute autre question pertinente; et
  - vi. Les questions relatives à la protection des travailleurs migrants prévues au présent article; et
- d. Toute autre question prévue par la présente Convention.

## Article 15: Regroupement familial

1. L'organe, l'autorité ou l'institution compétent(e) de l'État prend toutes les mesures nécessaires relevant de sa compétence et collabore avec d'autres pays afin de faciliter le regroupement familial des travailleurs migrants résidant légalement dans l'État, conformément au principe selon lequel la famille est l'unité naturelle et fondamentale de la société et a droit à la protection de la société et de l'État.

2. Tout travailleur migrant résidant et employé légalement dans l'État a le droit de demander le regroupement familial, afin de garantir la protection de sa vie familiale, conformément à la législation de l'État en matière d'immigration et aux accords bilatéraux et multilatéraux.
3. Toutes les demandes de regroupement familial doivent être traitées sans discrimination fondée sur la nationalité, la race, le sexe, la religion, la situation socio-économique ou tout autre motif. Les travailleurs migrants et leurs familles doivent bénéficier d'une protection égale devant la loi.
4. Les travailleurs migrants souhaitant bénéficier du regroupement familial doivent être titulaires d'un titre de séjour et d'un permis de travail en cours de validité, si la législation de l'État en matière d'immigration l'exige, et doivent avoir résidé dans l'État pendant au moins un an, sauf disposition contraire d'un accord bilatéral ou multilatéral.
5. Les demandes de regroupement familial doivent être déposées par le travailleur migrant auprès de l'autorité compétente en matière d'immigration. La demande doit inclure une preuve de résidence légale, de capacité financière, de logement, ainsi que les documents d'identité du travailleur migrant et du ou des membres de sa famille.
6. Les membres de la famille demandant le regroupement familial peuvent être soumis à un examen médical conformément à la réglementation de l'État, à condition que ces examens ne soient pas discriminatoires et qu'ils répondent aux besoins de santé publique.
7. Les membres de la famille regroupés avec le travailleur migrant se voient délivrer des titres de séjour renouvelables et, le cas échéant, alignés sur la durée du titre de séjour du travailleur migrant.
8. Les conjoints ou les membres adultes de la famille du travailleur migrant peuvent se voir accorder le droit de travailler dans l'État, sous réserve des besoins et des

politiques de l'État en matière de marché du travail.

9. Les enfants à charge des travailleurs migrants ont accès à l'éducation dans les mêmes conditions que les ressortissants de l'État. Tous les membres de la famille ont accès aux soins de santé, soit par le biais des services publics, soit par le biais d'une assurance privée, conformément à la réglementation.
10. Les membres de la famille d'un travailleur migrant ne peuvent faire l'objet d'une expulsion tant que ce dernier est titulaire d'un titre de séjour valide et respecte les lois du pays d'accueil. Des exceptions peuvent être prévues pour des raisons de sécurité nationale ou d'ordre public, conformément à la loi.
11. Les demandeurs de regroupement familial dont la demande est rejetée ont le droit de faire appel de cette décision dans le cadre d'une procédure administrative ou judiciaire équitable et transparente dans l'État.
12. L'autorité compétente peut conclure des accords bilatéraux et multilatéraux visant à faciliter le regroupement familial des travailleurs migrants, en harmonisant les procédures et en garantissant le respect mutuel des droits des travailleurs et de leurs familles. Ces accords devraient comporter des dispositions spécifiques relatives au regroupement familial, garantissant que les travailleurs migrants et leurs familles bénéficient d'une protection au-delà des frontières.
13. L'autorité compétente peut adopter des mesures visant à apporter un soutien aux membres de la famille des travailleurs migrants, qui sont ressortissants de l'État et travaillent à l'étranger. Ce soutien peut inclure une aide à l'éducation et une couverture santé. L'État peut également apporter un soutien aux membres de la famille des travailleurs migrants à l'étranger qui sont restés dans l'État.

## **Article 16: Recrutement équitable et éthique**

1. Les dispositions du présent article doivent être lues conjointement avec celles de l'article 8, paragraphe 3, de la présente loi, relatives à l'agrément des agences de recrutement, au recrutement équitable et éthique, à l'interdiction de percevoir des frais de recrutement et des coûts connexes, ainsi qu'au champ d'activité en matière de fourniture d'informations, de contrats de travail écrits et de services post-recrutement aux travailleurs migrants.
2. Les dispositions du présent article et de l'article 8, paragraphe 3, s'appliquent aux agences de recrutement privées et aux services publics de l'emploi fournissant des services de recrutement, que ce soit sur le territoire de l'État ou en relation avec tout autre État où des ressortissants de l'État sont employés.
3. Tous les acteurs impliqués dans le recrutement des travailleurs migrants doivent respecter les normes de recrutement équitable et éthique prévues par le droit international, tout accord bilatéral ou multilatéral applicable, la présente loi et toute autre loi applicable de l'État, ainsi que les lois de l'État où sont déployés les travailleurs migrants de l'État.
4. Aux fins du présent article, on entend par « autorité compétente » l'organisme gouvernemental chargé de réglementer le recrutement des travailleurs migrants et de délivrer des licences aux agences de recrutement.
5. Aucune personne physique ou morale ne peut exercer l'activité d'agence de recrutement de travailleurs migrants sans avoir obtenu une licence valide délivrée par l'autorité compétente.
6. Les conditions d'obtention et de renouvellement d'une licence sont fixées par voie réglementaire ; elles comprennent notamment la preuve de la capacité financière et de la capacité juridique, ainsi que le respect des exigences en

matière de gestion et de fonctionnement telles que prescrites ; la démonstration du respect de la législation nationale du travail, de la législation sur la migration de main-d'œuvre et des autres lois nationales, des normes internationales du travail et de la migration de main-d'œuvre, ainsi que des principes relatifs aux droits de l'homme ; et la preuve de l'expertise et de l'expérience dans le secteur du recrutement.

7. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État publie et tient à jour régulièrement un registre accessible au public des agences de recrutement agréées.
8. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État peut exiger d'une agence de recrutement qu'elle soit affiliée à un organisme national de recrutement agréé et qu'elle adhère au code de conduite de cet organisme.
9. Les agences de recrutement tiennent des registres détaillés de tous les travailleurs migrants qu'elles recrutent, y compris les contrats, les frais facturés pour les services de recrutement et leur provenance, ainsi que les placements professionnels, et soumettent régulièrement à l'autorité compétente des rapports dont le contenu est défini conformément aux dispositions en vigueur.
10. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État peut suspendre ou révoquer l'agrément d'une agence de recrutement et rendre publique cette suspension ou cette révocation dans les circonstances prévues par la loi lorsque l'agence :
  - a. Est reconnue coupable d'avoir enfreint la législation nationale en matière de travail, de migration de main-d'œuvre et toute autre législation nationale applicable à l'agence ;
  - b. Est reconnue coupable de ne pas s'être conformée aux conditions d'exploitation indiquées dans la licence ou telles que prescrites ;
  - c. S'est livrée à des pratiques d'exploitation ou à des

agissements frauduleux ;

- d. S'est livrée à la perception illégale de frais auprès des travailleurs migrants ;
  - e. N'a pas fourni d'informations exactes aux travailleurs ou aux employeurs concernant les conditions d'emploi ; ou
  - f. N'a pas fourni aux travailleurs migrants les services requis par la présente loi, par d'autres lois de l'État ou par les lois du pays de destination où sont employés les travailleurs migrants de l'État.
11. Toute agence de recrutement dont la licence a été révoquée ou suspendue doit immédiatement cesser toutes ses activités de recrutement et en informer tous les travailleurs migrants et employeurs concernés.
12. Les agences de recrutement doivent faciliter la mise en place de programmes d'orientation avant le départ à l'intention des travailleurs recrutés, en leur fournissant des informations essentielles sur le pays d'accueil, leurs droits légaux et les voies de recours en cas de conflit du travail ou d'exploitation.
13. Les employeurs qui embauchent des travailleurs migrants doivent :
- a. Veiller à ce que le processus de recrutement soit mené conformément à la présente loi, par l'intermédiaire d'agences de recrutement agréées ou d'agences publiques pour l'emploi proposant des services de recrutement;
  - b. Prendre en charge l'ensemble des frais de recrutement et des coûts connexes, y compris les frais de recrutement, les frais de traitement des visas et les frais de voyage;
  - c. Remettre au travailleur migrant une copie du contrat de travail dans une langue qu'il comprend, détaillant les éléments visés à l'article 14 de la présente loi, en particulier les paragraphes 6, 7, 8 et 9 dudit article ; et

- d. Coopérer avec les agences de recrutement et les autorités compétentes afin de garantir que les travailleurs recrutés aient accès à des programmes d'orientation avant le départ.
14. Les travailleurs migrants ont le droit :
- a. À des informations complètes et exactes concernant leur futur emploi, y compris les conditions d'emploi, les salaires et les protections juridiques;
  - b. À des procédures de recrutement transparentes, exemptes de toute forme de contrainte, de fraude ou de tromperie ;
  - c. À un contrat de travail écrit dans une langue qu'ils comprennent, précisant les conditions d'emploi avant leur départ de leur pays d'origine ;
  - d. de ne pas être tenus de payer des frais liés à leur recrutement, notamment des frais de placement, des frais de visa ou de permis de travail, ni des frais d'examen médical ou de voyage ; et
  - e. Au remboursement des frais ou coûts ainsi engagés, ou à l'indemnisation des préjudices subis en cas de pratiques de recrutement frauduleuses ou abusives ou d'exploitation.
15. Aucune agence de recrutement, aucun employeur ni aucun intermédiaire ne doit:
- a. Se livrer à aucune forme de discrimination liée au recrutement fondée sur la race, la nationalité, le sexe, la religion ou tout autre motif de discrimination interdit; et
  - b. De retenir des documents personnels ou de contraindre les travailleurs à remettre leur passeport ou tout autre document comme condition d'embauche.
16. Les agences de recrutement, les employeurs et les intermédiaires sont, sauf en cas de circonstances indépendantes de leur volonté ou échappant à leur contrôle,

solidairement responsables en cas de non-respect des exigences réglementaires prévues par la présente loi ou toute autre loi, des impératifs en matière de droits de l'homme et des obligations contractuelles.

17. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État met en place et assure le fonctionnement d'un système de suivi et de contrôle réguliers, notamment par le biais de mécanismes d'inspection rigoureux et de surveillance conjointe avec les pays d'origine et de destination, ainsi que par des audits des agences de recrutement et des employeurs, afin de garantir le respect de la présente loi et de toute autre loi applicable.
18. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État met en place et maintient un mécanisme permettant aux travailleurs migrants de déposer plainte contre les agences de recrutement ou les employeurs en cas de non-respect, d'exploitation ou d'abus, et d'accéder à cette fin à un système dédié de règlement des litiges.
19. Toute agence de recrutement, tout intermédiaire ou tout employeur reconnu coupable d'avoir enfreint la présente loi ou toute autre loi pertinente est passible de sanctions, notamment:
  - a. Des amendes proportionnelles à la gravité de l'infraction;
  - b. La révocation ou la suspension des licences;
  - c. Des poursuites civiles ou pénales pour avoir recouru à des pratiques de recrutement frauduleuses ou abusives;
  - d. Toute autre sanction prévue par la loi.
20. L'État et l'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État coopèrent avec les gouvernements et les autorités compétentes, respectivement, des pays de destination afin de promouvoir des pratiques de recrutement équitables et éthiques et peuvent notamment conclure des accords bilatéraux et multilatéraux à cette fin. Cette coopération comprend le partage d'informations sur les besoins du marché du travail, les pratiques de recrutement et la

protection des droits des travailleurs migrants au-delà des frontières.

21. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État doit recourir à des mécanismes élargis de dialogue social, associant les organisations patronales, les fédérations syndicales, les associations de travailleurs migrants, les organismes nationaux de recrutement et les organisations de la société civile, afin de mener des consultations sur la conception et la mise en œuvre du cadre relatif au recrutement des travailleurs migrants.
22. L'État doit envisager de ratifier et de mettre en œuvre les instruments internationaux relatifs au recrutement, dans le cas où leur ratification et leur mise en œuvre n'auraient pas encore eu lieu.

### **Article 17: Perte et changement d'emploi**

1. Sous réserve des dispositions de la présente loi et de la législation du travail et de l'immigration de l'État, des conditions du permis de travail et/ou de tout autre permis ou visa applicable au travailleur migrant, ainsi que du droit international et des accords auxquels l'État est partie, les employeurs peuvent mettre fin à l'emploi d'un travailleur migrant conformément aux dispositions du contrat de travail. Les travailleurs migrants ont également le droit de résilier le contrat de travail conformément aux dispositions de celui-ci.
2. La perte d'emploi, sans faute de sa part, d'un travailleur migrant se trouvant légalement sur le territoire de l'État, avant la date de résiliation du contrat de travail et avant l'expiration de la période de validité des permis de travail et autres titres ou visas dont il est titulaire, ne le place pas en situation irrégulière.
3. Un travailleur migrant qui perd son emploi, sans faute de sa part, se voit accorder une prolongation temporaire de

son titre de séjour et de tout autre titre pertinent pour une durée fixée par voie réglementaire. Pendant cette période, le travailleur migrant bénéficie de l'égalité de traitement avec les ressortissants nationaux en ce qui concerne :

- a. Les garanties de sécurité de l'emploi ;
  - b. La mise à disposition d'un autre emploi sur le territoire de l'État;
  - c. L'accès aux programmes d'aide publique (le cas échéant) visant à trouver un emploi adapté et à bénéficier d'un soutien à la subsistance, ainsi qu'à des formations.
4. Un travailleur migrant qui perd son emploi a droit à toute indemnité de licenciement, à des allocations de chômage ou aux prestations de sécurité sociale prévues par la législation nationale.
  5. La cessation de l'emploi n'affecte en rien les créances en suspens relatives aux salaires impayés, aux indemnités ou aux prestations dues au travailleur migrant.
  6. Si un travailleur migrant n'est pas en mesure de trouver un autre emploi dans le délai imparti, il peut retourner volontairement dans son pays d'origine. L'État, en coopération avec l'employeur et l'agence de recrutement (le cas échéant), doit faciliter le retour en toute sécurité et dans la dignité du travailleur migrant, notamment en lui fournissant les documents de voyage et les moyens de transport nécessaires.
  7. L'employeur prend en charge les frais de rapatriement, y compris les frais de voyage, des travailleurs migrants dont le contrat de travail a été résilié, sauf si la résiliation est due à une faute grave ou à une démission volontaire du travailleur.
  8. L'employeur doit également verser les salaires et avantages sociaux dus au travailleur au moment de la cessation d'emploi.

9. Un travailleur migrant qui estime avoir été licencié de manière illégale ou abusive peut déposer une plainte auprès du tribunal ou de l'autorité compétente en matière de conflits du travail, dans le délai prescrit. Dans l'attente de l'issue de cette plainte, le titre de séjour du travailleur migrant ainsi que tout autre visa ou permis pertinent restent valables jusqu'à ce qu'une décision soit rendue.
10. Si le licenciement est jugé illégal, le travailleur a droit à sa réintégration ou à une indemnisation et/ou à des dommages-intérêts, en plus de tout autre recours juridique prévu par la législation nationale. Les travailleurs migrants ne peuvent être expulsés ni contraints de quitter le pays tant que leur plainte ou leur affaire n'a pas été tranchée.
11. Sous réserve des conditions stipulées dans son permis de travail ou son visa, un travailleur migrant a le droit de changer d'employeur à tout moment pendant la durée de validité du permis de travail ou du visa, ainsi que de tout autre permis ou visa (tel qu'un permis de séjour ou un visa). Toutefois, le changement d'employeur est soumis au respect des conditions suivantes:
  - a. Le travailleur migrant doit obtenir une nouvelle offre d'emploi ou un nouveau contrat de travail auprès d'un employeur enregistré, si l'enregistrement de l'employeur est obligatoire ; et
  - b. Le travailleur migrant doit notifier à l'autorité compétente son intention de changer d'employeur et présenter les documents pertinents dans le délai prescrit, à compter de la signature du nouveau contrat.
12. Sous réserve des restrictions prévues par la législation en matière d'immigration, après deux ans d'emploi ou à l'expiration du premier contrat de travail (selon la première de ces deux échéances), les travailleurs migrants en situation régulière jouissent du libre choix d'emploi.
13. Sous réserve des dispositions du paragraphe (16) ci-dessous, le droit d'un travailleur migrant de changer

d'employeur ne doit pas être subordonné à l'autorisation ou au consentement préalable de son ancien employeur.

14. Il est interdit aux employeurs d'imposer des sanctions, de retenir des documents ou de prendre des mesures de représailles à l'encontre des travailleurs migrants qui choisissent de changer d'employeur.
15. Les conditions figurant sur un permis de travail ou tout autre titre de séjour, ou sur un visa, et qui peuvent également être reprises dans le contrat de travail, peuvent restreindre la capacité du travailleur migrant à changer d'emploi dans le cas d'un emploi parrainé par l'employeur.
16. Afin d'éviter toute exploitation, l'État adopte des mesures réglementaires visant à limiter la durée pendant laquelle un travailleur migrant peut être amené à travailler pour l'employeur qui a parrainé son embauche, et à assurer par ailleurs la protection des travailleurs migrants, en particulier des travailleuses migrantes, qui peuvent se trouver en situation de vulnérabilité du fait du dispositif de parrainage par l'employeur.
17. Tout employeur ou travailleur migrant qui ne se conforme pas aux dispositions du présent article commet une infraction, dont les sanctions sont fixées par la loi.

### **Article 18: Défaut d'obtention d'un emploi et incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident**

1. Si un travailleur migrant admis sur le territoire de l'État ne parvient pas, pour une raison qui ne lui est pas imputable, à obtenir l'emploi pour lequel il a été recruté ou un autre emploi approprié, les frais de son retour et ceux des membres de sa famille qui ont été autorisés à l'accompagner ou à le rejoindre, y compris les frais administratifs, les frais de transport et de séjour jusqu'à la destination finale, ainsi que les frais de transport des effets personnels, ne sont pas à la charge du travailleur migrant.

2. Un travailleur migrant admis à titre permanent par l'État et les membres de sa famille autorisés à l'accompagner ou à le rejoindre ne peuvent être renvoyés dans leur pays d'origine ou dans le pays d'où ils ont émigré au motif que le travailleur migrant est dans l'incapacité d'exercer sa profession en raison d'une maladie contractée ou d'une blessure subie après son entrée sur le territoire, à moins que la personne concernée n'en exprime le souhait ou qu'un accord international auquel l'État est partie ne le prévoie.

**Article 19: Transfert des économies, des revenus et des effets personnels, et réglementation des transferts de fonds**

1. Sous réserve des dispositions des accords bilatéraux et multilatéraux, les travailleurs migrants et les membres de leur famille ont le droit de transférer leurs revenus et leurs économies et, conformément à la législation applicable de l'État, leurs effets personnels et leurs biens, vers leur pays d'origine ou tout autre pays.
2. Le ministre, en consultation avec le ministre des Finances et le ministre de l'Intérieur, et sur la base des données pertinentes concernant la réception, l'accès, le transfert et l'utilisation des transferts de fonds, y compris les données ventilées par sexe relatives à ces transferts, élabore un cadre approprié pour la réception, l'accès, le transfert et l'utilisation des transferts de fonds, fondé sur des garanties juridiques visant à protéger les droits et les intérêts des expéditeurs et des bénéficiaires visés, ainsi que sur des dispositions appropriées en matière de contrôle des changes et de tarification des transactions.
3. Les femmes qui sont les bénéficiaires visées des transferts de fonds ou qui doivent gérer ces transferts pour le compte d'autres bénéficiaires ont un droit sans entrave et un accès sans restriction à ces transferts, sous réserve des conditions légales fixées par l'expéditeur, de la législation du pays et

des dispositions des accords bilatéraux et multilatéraux.

4. L'État conclut des accords bilatéraux avec les principaux pays de destination et d'origine des migrants afin de faciliter les flux de transferts de fonds grâce à des canaux de transfert renforcés et élargis, à un assouplissement des restrictions en matière de contrôle des changes et à une réduction des frais de transfert, et encourage l'investissement productif des transferts de fonds.
5. Le ministre, en consultation avec le ministre des Finances et le ministre de l'Intérieur, édicte des règlements visant à donner plein effet aux dispositions du présent article et, en particulier, à prévoir:
  - a. Des canaux de transfert de fonds rentables, accessibles, rapides et transparents, y compris par voie électronique, notamment des services de transfert de fonds numériques et mobiles, assortis de garanties juridiques pour la protection des droits et des intérêts des expéditeurs et des bénéficiaires visés;
  - b. Des mesures visant à garantir la réduction du coût des services de transfert de fonds;
  - c. La fourniture d'informations sur les options de transfert de fonds et l'accès aux institutions financières formelles;
  - d. Des opportunités d'investissement et des produits financiers appropriés dans lesquels les transferts de fonds peuvent être investis afin de contribuer au développement social et économique, assortis de garanties juridiques pour la protection des droits et des intérêts des expéditeurs et des bénéficiaires visés;
  - e. L'utilisation des transferts de fonds à des fins de cotisations de sécurité sociale dans le pays d'origine par les travailleurs migrants à l'étranger et les membres de leur famille, ainsi que par d'autres migrants à l'étranger, conformément aux dispositions de la présente loi; et

- f. L'information et la formation en matière d'éducation financière destinées aux expéditeurs de transferts de fonds et à leurs bénéficiaires.

## **Article 20: Imposition des revenus**

1. Sous réserve des accords applicables en matière de double imposition et d'autres accords bilatéraux et multilatéraux, ainsi que des dispositions appropriées relatives à des catégories spécifiques de migrants, y compris les travailleurs migrants du secteur numérique, les travailleurs migrants et les membres de leur famille ne sont pas soumis, en ce qui concerne les revenus perçus dans l'État:
  - a. Ne sont pas soumis à des impôts, droits ou taxes de quelque nature que ce soit plus élevés ou plus onéreux que ceux imposés aux ressortissants nationaux dans des circonstances similaires; et
  - b. Bénéficier des déductions ou exonérations fiscales de toute nature ainsi que de tous les abattements fiscaux applicables aux ressortissants se trouvant dans des circonstances similaires, y compris les abattements fiscaux au titre des membres de leur famille à charge.
2. L'organe, l'autorité ou l'institution compétent(e) de l'État s'efforcera d'adopter les mesures appropriées pour éviter la double imposition des revenus et de l'épargne des travailleurs migrants et des membres de leur famille.

## **Article 21: Retour et réintégration durable**

1. Toute personne, y compris tout travailleur migrant, a le droit de retourner dans son pays.
2. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État élabore et met en œuvre une politique et un cadre stratégique qui répondent aux circonstances et situations variées et diverses donnant lieu au retour et à la réintégration durable

d'un travailleur migrant et de sa famille dans leur pays d'origine ; et à l' , auxquelles doivent s'aligner les autres politiques et stratégies de l'État, y compris les politiques en matière d'éducation, de formation ou d'emploi.

3. Il est créé, sous l'autorité du ministère, un Conseil national pour le retour et la réintégration chargé de superviser et de coordonner les mesures de retour et de réintégration durable, ainsi que d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes de réintégration.
4. Le Conseil national est composé de représentants des ministères concernés, des organisations patronales, des organisations de travailleurs, y compris les associations de travailleurs migrants, des organisations de la société civile œuvrant dans le domaine de la migration et de la réintégration, y compris les organisations de défense des droits des femmes, ainsi que, sur invitation, d'organisations internationales, le cas échéant.
5. Le Conseil national est chargé:
  - a. Fournir des informations, des conseils et des services liés à la réintégration économique et sociale des travailleurs migrants de retour;
  - b. Coordonner ses actions avec les organismes gouvernementaux concernés, les organisations de la société civile et les organisations non gouvernementales (ONG), ainsi qu'avec le secteur privé, les organisations internationales et les partenaires de développement, afin de soutenir le processus de réintégration;
  - c. De gérer le Fonds pour le retour et la réintégration prévu à l'article 21, paragraphe 7; et
  - d. De suivre et d'évaluer l'efficacité des programmes de réinsertion.
6. Le Conseil national veille à ce que les travailleurs migrants reçoivent des informations précises sur leurs droits et sur les procédures de retour et de réinsertion. Des services de

conseil préalables au retour sont mis à disposition afin de répondre à toutes les préoccupations que les travailleurs pourraient avoir concernant leur retour et leur réinsertion.

7. L'état crée un Fonds pour le retour et la réintégration, géré par le Conseil national, afin de soutenir les mesures de retour et de réintégration durable, ainsi que de contribuer aux frais de retour des travailleurs migrants qui n'ont pas les moyens de financer leur voyage de retour vers leur pays d'origine, en particulier en cas de rapatriement d'urgence des travailleurs migrants concernés et des membres de leur famille.
8. Le Conseil national doit fournir une aide au retour aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille souhaitant rentrer dans leur pays, ou au rapatriement de leur dépouille, en particulier lorsque les employeurs ou d'autres acteurs ne fournissent pas cette aide ; et quelle que soit la raison du retour dans le pays;
9. Les services et programmes de réinsertion qui seront élaborés et mis en œuvre sous l'égide du Conseil national, en collaboration avec les organismes gouvernementaux, les organisations de la société civile et les organisations non gouvernementales (ONG), ainsi qu'avec le secteur privé, comprendront, sans s'y limiter:
  - a. Formation professionnelle et reconversion visant à améliorer l'employabilité des travailleurs migrants de retour – en mettant particulièrement l'accent sur la mise à niveau des compétences dans les secteurs où la demande est forte sur le marché local ; formation à l'entrepreneuriat et à la culture financière pour les travailleurs souhaitant créer leur entreprise ; et formation à l'e et projets de subsistance pour ceux qui reviennent de secteurs où les compétences transférables sont limitées;
  - b. Aide à la subsistance et au développement des entreprises – en mettant l'accent sur l'aide financière et technique aux travailleurs migrants qui souhaitent

s'engager dans des petites et moyennes entreprises ou d'autres activités de subsistance ; et des facilités de prêt spéciales, des subventions ou des programmes de crédit mis en place en coopération avec des institutions financières pour soutenir la création d'entreprises durables par les travailleurs migrants de retour;

- c. Services de placement – notamment des services d'aide à l'emploi destinés aux travailleurs de retour à la recherche d'un emploi sur le marché local ; et la création et la mise à jour d'une base de données répertoriant les travailleurs migrants de retour, leurs compétences et leur expérience afin de faciliter le placement local;
- d. Services sociaux et de santé destinés aux travailleurs de retour – en mettant l'accent sur l'accompagnement psychosocial, les services de santé mentale et l'aide à la réintégration familiale des travailleurs migrants de retour, en particulier ceux qui ont été victimes d'abus, de traumatismes ou d'exploitation ; et des programmes spécialisés visant à soutenir la réintégration des travailleurs migrants présentant des vulnérabilités particulières, notamment les femmes, les enfants et les victimes de la traite;
- e. Prestations de sécurité sociale et de santé – en soulignant que les travailleurs migrants de retour ont le droit d'accéder aux soins de santé et aux prestations de sécurité sociale, y compris les pensions, les allocations d'invalidité et d'autres formes de protection sociale, conformément à la législation nationale ; et en garantissant la transférabilité des droits à la sécurité sociale pour les travailleurs migrants ayant cotisé à des régimes de sécurité sociale pendant leur travail à l'étranger;
- f. Opportunités éducatives – en particulier, des bourses d'études et des subventions destinées aux travailleurs migrants de retour et aux membres de leur famille afin

qu'ils puissent poursuivre leurs études et suivre des formations professionnelles ; et en veillant à ce que les acquis et l'expérience reconnus, acquis à l'étranger, soient pris en compte dans le cadre des diplômes de l'enseignement formel, le cas échéant;

- g. Reconnaissance des compétences et des qualifications – en mettant l'accent sur les mécanismes de reconnaissance des compétences, des qualifications et des certifications acquises par les travailleurs migrants à l'étranger afin de faciliter leur réintégration sur le marché du travail local; et
  - h. Des services de réintégration au sein des communautés d'accueil, afin d'assurer l'intégration sociale des personnes de retour.
10. Le Conseil national veillera, en collaboration avec les autres acteurs responsables des prestations et services de sécurité sociale, à ce que les dispositions suivantes soient mises en place:
- a. L'aide dont ont besoin les travailleurs migrants concernant leur période de travail à l'étranger : c'est-à-dire une aide pour s'inscrire aux régimes d'assurance sociale du pays de destination et y prétendre à des prestations;
  - b. Une aide concernant l'adhésion aux régimes de sécurité sociale disponibles dans l'État – notamment en veillant à ce que les migrants de retour soient affiliés au régime de sécurité sociale applicable de l'État;
  - c. Une aide visant à garantir la transférabilité des droits à prestations de sécurité sociale acquis; et
  - d. Des accords bilatéraux appropriés en matière de sécurité sociale garantissant l'égalité de traitement entre les ressortissants nationaux et les non-ressortissants en matière de sécurité sociale ; la prévention de la double obligation de cotisation ; le maintien des droits acquis et

le versement des prestations à l'étranger ; le maintien des droits en cours d'acquisition (cumul/totalisation des périodes d'assurance), la détermination de la législation applicable (afin d'éviter la double cotisation) ; et l'assistance administrative mutuelle.

- e. L'intégration de dispositions relatives à la protection sociale dans les programmes de migration temporaire de main-d'œuvre et les accords bilatéraux sur le travail.
- 11. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État peut conclure des accords avec les gouvernements des pays où sont employés les travailleurs migrants de l'État, afin de contribuer à fournir aux travailleurs migrants, avant leur retour dans le pays, des informations et des conseils sur leur insertion professionnelle après leur retour.
- 12. Les dispositions visées au paragraphe (10) ci-dessus peuvent figurer dans des accords bilatéraux conclus par l'État.

## **Article 22: Amélioration et reconnaissance des compétences**

- 1. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État investit dans le renforcement des compétences au profit du marché du travail de l'État et des pays de destination où les citoyens de l'État peuvent être employés, en partenariat et par le biais d'un partage des coûts avec le pays de destination et, le cas échéant, le secteur privé du pays de destination.
- 2. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État adopte des mesures visant à améliorer et à utiliser le système d'information sur le marché du travail afin de documenter et de suivre l'ampleur et l'impact de l'émigration et de l'immigration de main-d'œuvre qualifiée, sur la base des recensements nationaux, des enquêtes et des données administratives des pays d'origine et de destination. Les données ainsi collectées constituent la base sur laquelle seront élaborées les stratégies nationales de développement, de rétention, de remplacement et

d'attraction des compétences, et pourraient alimenter des initiatives régionales.

3. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État investit dans l'amélioration du cadre de développement et de rétention des compétences de l'État, en particulier dans les domaines où il existe une pénurie critique de compétences, notamment par le biais d'un partage des coûts avec le pays de destination et, le cas échéant, le secteur privé de ce pays, ainsi qu'avec le soutien des partenaires au développement, en mobilisant la diaspora et en attirant et en employant des immigrants qualifiés pour contribuer à renforcer la base de compétences.
4. L'organe, l'autorité ou l'institution compétent(e) de l'État doit adopter un cadre politique, juridique et opérationnel favorable, portant notamment sur le renforcement du cadre institutionnel et des capacités ; les bourses d'études ; les conditions de service alignées sur celles en vigueur dans les pays voisins ; les services publics et privés de l'emploi et le développement de carrière ; ainsi que l'élaboration et la mise en place de programmes.
5. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État doit créer et exploiter des opportunités pour la main-d'œuvre et les compétences excédentaires, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays –
  - a. Les compétences des travailleurs migrants doivent faire l'objet d'un développement spécifique et leurs déplacements doivent être facilités sur la base des demandes émanant des gouvernements des pays de destination ou d'accords conclus avec ceux-ci;
  - b. Les dispositions relatives au développement et au déploiement de travailleurs migrants possédant des compétences adéquates provenant de l'État s'appuieront sur des accords bilatéraux appropriés, conformes aux orientations contenues dans les instruments de l'OIT, de

l'ONU et de l'UA;

- c. Ces accords doivent s'appuyer sur une gamme de services spécialisés fournis par l'État lorsque les travailleurs migrants quittent le territoire national, résident et travaillent dans le pays d'accueil, puis rentrent chez eux.
6. Les programmes des centres de formation professionnelle et de perfectionnement doivent être adaptés aux besoins du marché du travail du pays et des pays de destination.
7. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État doit coordonner avec les pays de destination ses activités relatives à l'organisation de formations destinées aux migrants, lesquelles doivent inclure des informations générales sur le pays d'immigration, l'apprentissage de la langue de ce pays et une formation professionnelle.
8. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État doit organiser une orientation préalable au départ des travailleurs migrants en vue de leur emploi dans le pays de destination, ainsi qu'une formation professionnelle adaptée aux offres d'emploi sélectionnées dans ce pays.
9. Les pays de destination dispensent aux travailleurs migrants à l'étranger la formation nécessaire, notamment dans les domaines où ils possèdent une expertise particulière, tels que la santé et la sécurité au travail.
10. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État adopte les mesures appropriées pour faciliter le développement des compétences des travailleurs migrants de retour, conformément aux dispositions de l'article 21, paragraphe 8.
11. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État conclut des accords avec les pays de destination afin de:
  - a. Faciliter l'accès des travailleurs migrants à la formation et aux possibilités d'évolution de carrière;

- b. Veiller à ce que les programmes de formation proposés aux travailleurs migrants soient adaptés aux besoins en compétences des pays de destination et des secteurs d'activité;
  - c. Partager les meilleures pratiques en matière de développement des compétences et de certification; et
  - d. Investir dans des partenariats en matière de mobilité des compétences, qui favorisent une approche durable de la migration et de la mobilité des travailleurs qualifiés, dans l'optique de renforcer les compétences au bénéfice tant des pays d'origine que des pays de destination
12. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État adopte et maintient un cadre national de reconnaissance des compétences et met en place une autorité chargée d'assurer la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger, sur la base de normes et de critères alignés sur les cadres de certification des compétences existant dans la région et sur le continent, dans la mesure où de tels dispositifs n'existent pas encore et ne sont pas opérationnels dans l'État.
13. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État doit garantir aux travailleurs migrants un accès abordable à la reconnaissance locale des compétences acquises.
14. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État conclut des accords de reconnaissance mutuelle (ARM) avec les pays de destination afin de:
- a. Promouvoir la reconnaissance mutuelle des qualifications et des certifications obtenues par les travailleurs migrants dans l'un ou l'autre pays;
  - b. Établir des lignes directrices claires concernant la transférabilité des compétences et des certifications d'un pays à l'autre; et
  - c. Aider les travailleurs migrants à obtenir la reconnaissance locale des compétences acquises, notamment en leur

garantissant un accès abordable à cette reconnaissance.

### **Article 23: Sécurité sociale des travailleurs migrants**

1. La sécurité sociale est un droit humain et toute personne, y compris tout travailleur migrant, a droit à la sécurité sociale tout au long du cycle migratoire.
2. L'État étend la couverture de sécurité sociale aux travailleurs migrants en situation régulière sur la base de l'égalité de traitement avec les travailleurs nationaux, conformément aux normes internationales en matière de sécurité sociale. Les travailleurs migrants doivent donc être inclus dans le ou les régimes d'assurance sociale de l'État. Des dispositions différentes peuvent s'appliquer dans le cas des travailleurs détachés.
3. L'État peut limiter l'accès à la sécurité sociale des travailleurs migrants et des membres de leur famille dans le cas de régimes non contributifs, en particulier l'aide sociale, sous réserve que tous les résidents, y compris les migrants résidents et les travailleurs migrants, aient droit à la protection minimale prévue par les socles nationaux de protection sociale, et sous réserve des dispositions de tout accord bilatéral ou multilatéral en matière de sécurité sociale auquel l'État est partie.
4. L'État garantit aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille exerçant une activité dans l'économie informelle, y compris les travailleurs saisonniers, qui se trouvent en situation régulière, un accès égal aux prestations de sécurité sociale dans le cadre du régime de sécurité sociale auquel peuvent avoir accès les travailleurs nationaux de l'économie informelle.
5. L'État peut adopter des mesures unilatérales de protection sociale afin de garantir l'exportabilité des prestations aux travailleurs migrants sur un pied d'égalité avec les ressortissants nationaux.

6. Compte tenu des dispositions de coordination en matière de sécurité sociale prévues dans les instruments et cadres directeurs mondiaux, continentaux et des communautés économiques régionales, l'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État peut conclure des accords bilatéraux et multilatéraux de sécurité sociale avec d'autres pays, qui pourraient prévoir, y compris de manière progressive, :
  - a. L'égalité de traitement;
  - b. La détermination de la législation applicable;
  - c. Le maintien des droits/prestations acquis et le versement des prestations à l'étranger;
  - d. Le maintien des droits en cours d'acquisition (cumul/totalisation des périodes d'assurance);
  - e. Le partage bilatéral au prorata de la responsabilité; et
  - f. L'assistance administrative mutuelle.
7. L'organe, l'autorité ou l'institution compétent(e) de l'État peut instaurer ou renforcer la couverture de sécurité sociale des travailleurs migrants, dans le cadre d'accords et d'arrangements bilatéraux en matière de travail, conformément aux instruments et lignes directrices internationaux.
8. Un accord bilatéral ou multilatéral envisagé au présent article peut avoir pour effet de modifier, d'adapter ou d'amender les dispositions de la présente loi ou de toute autre loi afin de donner effet à l'accord entre les parties concernées.
9. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État peut adopter des mesures unilatérales de protection sociale permettant aux migrants de rester affiliés, à titre volontaire, dans leur pays d'origine, dans la mesure où leurs travailleurs migrants ne seraient pas couverts, ou ne seraient pas suffisamment couverts, par le système de sécurité sociale du pays de destination.
10. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État

adopte des mesures visant à contrôler le respect des dispositions du présent article, notamment par le biais d'un comité consultatif mixte créé pour mettre en œuvre conjointement les dispositions du présent article.

11. Toute personne qui enfreint l'une des dispositions du présent article commet une infraction et s'expose à des sanctions pénales, en plus d'une éventuelle responsabilité civile.

### **Article 24: Accords bilatéraux et multilatéraux en matière de travail et de migration de main-d'œuvre**

1. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État peut conclure des accords bilatéraux avec le gouvernement d'un autre pays afin de réglementer la migration de main-d'œuvre entre les deux pays et doit associer les principales fédérations syndicales et organisations patronales du pays à l'élaboration de ces accords.
2. Les accords bilatéraux conclus en vertu du paragraphe (1) doivent être sensibles à la dimension de genre et inclusifs, et reposer sur le dialogue social tel que prévu à l'article 26 de la présente loi type, et garantir l'égalité de traitement et d'opportunités, ainsi que la non-discrimination, en ce qui concerne les travailleurs migrants couverts par l'accord.
3. Les accords bilatéraux doivent intégrer les normes énoncées dans les accords internationaux auxquels l'État est partie et s'aligner, dans la mesure du possible, sur les orientations découlant des instruments pertinents des Nations unies, de l'OIT et de l'UA.
4. Les accords bilatéraux doivent comporter des dispositions relatives:
  - a. Les procédures de recrutement, de sélection et de placement des travailleurs;
  - b. Les normes minimales en matière d'emploi, notamment les salaires, les conditions de travail et la durée du travail;

- c. Les mécanismes de protection des travailleurs migrants contre la discrimination, notamment la prévention de la violence et du harcèlement, des abus, de l'exploitation et de la traite;
  - d. L'accès aux soins de santé, à la sécurité sociale et aux autres services publics;
  - e. Procédures relatives à la transférabilité des prestations de sécurité sociale et des pensions ; ou référence à un accord distinct en matière de sécurité sociale;
  - f. Procédures de règlement des litiges, des réclamations et de rapatriement des travailleurs migrants;
  - g. Mesures visant à garantir un développement adéquat des compétences, l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi, ainsi que la reconnaissance mutuelle des compétences et des qualifications ;
  - h. Consultations régulières et examen de la mise en œuvre des accords ;
5. L'organe, l'autorité ou l'institution compétent(e) de l'État, en collaboration avec les gouvernements d'autres pays, met en place des mécanismes de suivi et d'application des normes du travail, y compris des inspections et des mécanismes de règlement des griefs.
6. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État peut, conjointement avec les gouvernements d'autres pays, conclure des accords multilatéraux visant à renforcer la coopération régionale sur les questions de migration de main-d'œuvre et doit associer les principales fédérations syndicales et organisations patronales du pays à l'élaboration de ces accords.
7. Les accords multilatéraux peuvent inclure :
- a. Des mécanismes régionaux visant à harmoniser les politiques, les réglementations et les normes en matière de migration de main-d'œuvre ;

- b. Des programmes conjoints de développement des compétences, de renforcement des capacités et de certification des travailleurs afin de répondre aux besoins du marché du travail ;
  - c. Des approches collaboratives visant à lutter contre la traite, le trafic et la migration irrégulière, ainsi qu'à protéger les victimes de la traite et du trafic et à leur garantir l'accès à la justice ;
  - d. La création d'un observatoire régional chargé de la collecte, de la recherche et de l'analyse des données relatives à la migration de main-d'œuvre ; et
  - e. Des cadres de reconnaissance mutuelle des qualifications et des certifications au sein de la région.
8. En collaboration avec les autres parties à l'accord, l'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État mettra en place un comité mixte de coordination chargé de superviser la mise en œuvre et le suivi de l'accord.
9. Des consultations régulières seront organisées avec les gouvernements et les institutions mandatées d'autres pays –
- a. Échanger des informations sur les tendances et les défis liés à la migration de main-d'œuvre;
  - b. Coordonner les politiques et stratégies en matière de migration de main-d'œuvre; et
  - c. Examiner et mettre à jour les accords en fonction de l'évolution des conditions et des besoins du marché du travail.
10. Toute personne qui enfreint l'une des dispositions du présent article commet une infraction et s'expose à des sanctions pénales, en plus d'une éventuelle responsabilité civile.

## **Partie 4 : Mise en Œuvre, Coordination et Suivi**

### **Article 25 : Dispositions institutionnelles, suivi et application**

1. Il est créé par la présente une Autorité nationale chargée de la migration de main-d'œuvre, responsable de la gestion, de la réglementation et de la supervision de la migration de main-d'œuvre. [Cette Autorité pourrait être fusionnée avec le Conseil national visé à l'article 21, paragraphe 3, et/ou intégrée dans des institutions existantes].
2. L'Autorité agit en tant qu'organe principal chargé de la mise en œuvre des lois, politiques et accords relatifs à la migration de main-d'œuvre.
3. L'Autorité est composée de représentants des ministères concernés, des organisations patronales, des fédérations syndicales, des associations de travailleurs migrants et des organisations de la société civile, en particulier celles qui se consacrent à la défense des droits des travailleurs migrants et des droits des femmes, et leurs points de vue font partie intégrante des décisions relatives à l'élaboration des politiques, aux accords bilatéraux en matière de travail et à la surveillance réglementaire. Les organisations internationales peuvent être invitées à assister et à participer aux travaux de l'Autorité.
4. Les responsabilités de l'Autorité comprennent notamment:
  - a. Élaborer, mettre en œuvre et suivre les politiques et stratégies nationales en matière de migration de main-d'œuvre;
  - b. Assurer la coordination avec les autres ministères concernés, notamment ceux chargés des affaires intérieures/de l'immigration, du travail, des affaires étrangères et de la sécurité sociale, ainsi qu'avec les organisations internationales, et veiller à la coordination entre ces ministères et les autres organismes

gouvernementaux;

- c. Élaborer des stratégies et des programmes conjoints pour relever les défis liés à la migration de main-d'œuvre;
  - d. Faciliter le partage d'informations entre les organismes afin de prévenir la migration irrégulière, la traite des êtres humains et l'exploitation;
  - e. Assurer la cohérence entre les politiques en matière de migration de main-d'œuvre et les autres stratégies nationales de développement, notamment les politiques en matière d'emploi, d'éducation et de protection sociale;
  - f. Examiner les accords et les politiques en matière de migration de main-d'œuvre et formuler des recommandations à leur sujet;
  - g. Faciliter le recrutement, le placement et la protection des travailleurs migrants;
  - h. Faciliter la collecte et l'analyse des données sur la migration de main-d'œuvre à des fins d'élaboration des politiques et de mise en œuvre des programmes, y compris les données ventilées par sexe;
  - i. Assurer des services de sensibilisation et d'information du public concernant les voies légales de migration et les droits des travailleurs; et
  - j. Mettre en place et maintenir des mécanismes de suivi et d'évaluation indépendants.
5. L'Autorité s'engage dans la coopération régionale et internationale sur les questions de migration de main-d'œuvre, notamment par le biais d'accords bilatéraux et multilatéraux, de la participation à des forums internationaux et de la coopération avec des organisations internationales telles que l'Organisation internationale du travail (OIT).
6. L'Autorité met en place des mécanismes nationaux de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre des politiques, lois et accords relatifs à la migration de main-d'œuvre.

7. L'Autorité veille à ce que ses mécanismes de suivi de la migration de main-d'œuvre soient conformes aux normes internationales du travail et aux obligations découlant des traités internationaux pertinents, y compris ceux établis par l'OIT et d'autres organismes internationaux.
8. Le cadre de suivi comprend des inspections régulières des agences de recrutement, des employeurs et des conditions de travail des travailleurs migrants dans les pays d'accueil.
9. L'Autorité procède à des examens périodiques de la mise en œuvre de la présente loi et de son impact sur les travailleurs, les employeurs, la société et le marché du travail.
10. Ces examens sont menés avec la pleine participation des parties prenantes, notamment les organisations de travailleurs migrants, les fédérations syndicales, les organisations patronales et les groupes de la société civile.
11. L'Autorité établit et soumet au ministre un rapport annuel sur la migration de main-d'œuvre comprenant :
  - a. Des données ventilées par sexe, âge, niveau d'études et origine, ainsi que par d'autres facteurs, le cas échéant et dans la mesure où elles sont disponibles, sur le nombre de travailleurs migrants entrant et sortant du pays;
  - b. Les secteurs d'emploi et les conditions de travail des travailleurs migrants;
  - c. Une analyse de la mise en œuvre des lois et politiques relatives à la migration de main-d'œuvre ; et
  - d. Des recommandations visant à améliorer la gestion de la migration de main-d'œuvre.
12. Le rapport est soumis au gouvernement et rendu public afin de garantir la transparence et la responsabilité.

## **Article 26 : Consultation nationale et dialogue social**

1. L'Autorité nationale chargée de la migration de main-d'œuvre visée à l'article 25 sera également constituée en tant qu'organe consultatif national sur la migration de main-d'œuvre, afin de servir de plateforme officielle pour le dialogue social sur les questions relatives à la migration de main-d'œuvre.
2. L'organe consultatif national aura pour mandat:
  - a. Mener un dialogue permanent sur les politiques nationales en matière de migration de main-d'œuvre et les réformes législatives;
  - b. Examiner et formuler des observations sur l'élaboration, la mise en œuvre et l'application des lois et règlements relatifs à la migration de main-d'œuvre, ainsi que sur la négociation et l'évaluation des accords bilatéraux et multilatéraux en la matière;
  - c. Suivre et analyser l'impact de la migration de main-d'œuvre sur les travailleurs, les employeurs, ainsi que sur l'économie et le marché du travail dans leur ensemble;
  - d. Recommander des améliorations en matière de protection des droits et du bien-être des travailleurs migrants, ainsi que de gouvernance efficace de la migration de main-d'œuvre;
  - e. Concevoir ou réviser et mettre en œuvre un cadre politique national relatif à la migration de main-d'œuvre, prévu à l'article 7, paragraphe 12, de la présente loi;
  - f. Veiller à la conformité des lois, des politiques et des pratiques en matière de migration de main-d'œuvre, ainsi que des accords bilatéraux, avec les normes internationales;
  - g. Garantir la transparence, la participation du public et l'inclusivité dans l'élaboration d'un cadre politique en

matière de migration de main-d'œuvre;

- h. Veiller à ce que le cadre politique en matière de migration de main-d'œuvre réponde aux besoins particuliers que peuvent avoir les travailleurs migrants et leurs familles jusqu'à ce qu'ils se soient adaptés à la société du pays d'emploi ; et
  - i. Toute autre question qui pourrait être prescrite.
3. L'Autorité organise des consultations tripartites entre le gouvernement, les employeurs et les représentants des travailleurs afin de discuter des questions clés touchant aux droits et à la protection des travailleurs migrants, d'apporter des éclaircissements sur les besoins en compétences et d'évaluer les impacts sur le marché du travail, ainsi que de convenir de solutions communes.
  4. L'Autorité encourage, outre les consultations tripartites, le dialogue social bipartite entre les employeurs et les représentants des travailleurs, y compris ceux représentant les travailleurs migrants, au niveau de l'entreprise ou au niveau sectoriel, afin d'aborder les questions spécifiques liées au lieu de travail et axées sur la migration de main-d'œuvre qui touchent les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux.
  5. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, facilite la mise en place de programmes de renforcement des capacités visant à renforcer la représentation des travailleurs migrants au sein des instances de dialogue social.
  6. L'organe, l'autorité ou l'institution compétent(e) de l'État alloue des ressources afin de soutenir la participation des organisations de la société civile et des représentants des travailleurs migrants aux processus de dialogue social aux niveaux national et local. Un financement est prévu pour les activités pertinentes telles que la recherche, le plaidoyer, les

campagnes de sensibilisation du public et la promotion des meilleures pratiques en matière de gestion de la migration de main-d'œuvre.

7. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État consulte l'Autorité avant d'adopter ou de modifier toute loi, politique ou réglementation relative à la migration de main-d'œuvre.
8. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État met en place des mécanismes permettant la participation du public à l'élaboration des politiques en matière de migration de main-d'œuvre, en veillant à ce que les travailleurs migrants et le grand public aient la possibilité de contribuer aux discussions sur les questions ayant une incidence sur leurs droits et leur bien-être.

### **Article 27: Amélioration des données, échange d'informations et identification des besoins du marché du travail**

1. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État adopte des mesures visant à garantir la mise en place et le maintien d'un système efficace de gestion des données, qui soutienne et éclaire les politiques de migration de main-d'œuvre ainsi que les interventions juridiques et institutionnelles appropriées, grâce à une collecte et un partage accru des données ainsi qu'à une collaboration renforcée entre les parties prenantes nationales, transfrontalières et régionales.
2. Les mesures visées au paragraphe (1) comprennent les investissements, y compris les avancées technologiques, nécessaires pour renforcer les capacités statistiques et mettre en place des dispositifs spécifiques de collecte et d'évaluation des données, ainsi que l'élaboration et la mise en œuvre de systèmes de gestion de la migration de main-d'œuvre et d'information sur le marché du travail correctement harmonisés, et le renforcement des instituts nationaux de statistique.

3. Les mesures visées au paragraphe (1) doivent accorder une attention particulière à la mise en place de recherches solides tenant compte de la dimension de genre, ainsi qu'au renforcement de la collecte, de l'acquisition et de l'analyse des données, et des mesures de responsabilisation à toutes les étapes de la migration, y compris aux frontières et lors du retour, afin de mettre en lumière les contributions des femmes à la migration, les facteurs de migration liés au genre, ainsi que la situation et les réalités des femmes migrantes à chaque phase du processus migratoire, y compris les violations de leurs droits, l'exploitation et la traite. Les données doivent être ventilées par sexe, âge, niveau d'éducation et statut migratoire (ainsi que par des facteurs d'intersection, notamment la nationalité lorsque cela est possible) afin de renforcer les politiques sensibles au genre et fondées sur des données factuelles, d'éclairer les actions de plaidoyer, de lutter contre les perceptions négatives et de prévenir les abus et l'exploitation, en particulier à l'égard des femmes migrantes.
4. Un cadre commun de gestion des données sur la migration de main-d'œuvre doit être mis en œuvre et maintenu, aligné sur le Système africain de données sur la migration de main-d'œuvre, en se référant à des définitions, approches et méthodologies harmonisées et normalisées, ainsi qu'à des analyses et catégories de travailleurs migrants, afin de soutenir la gestion des données sur la migration transfrontalière de main-d'œuvre.
5. Les données traitées relatives à la migration de main-d'œuvre seront partagées et échangées avec les acteurs concernés au sein de l'État et au-delà des frontières internationales, afin d'éclairer, entre autres, l'élaboration et la mise en œuvre des politiques en matière de migration de main-d'œuvre ; la compréhension des facteurs, des tendances et des schémas de la migration de main-d'œuvre, ainsi que de l'impact et des implications des mouvements migratoires de main-d'œuvre

; et les réponses à la migration irrégulière, y compris la traite des personnes et le trafic illicite de migrants.

6. L'élaboration des politiques en matière de migration de main-d'œuvre au sein de l'État et les accords conjoints sur la migration de main-d'œuvre conclus avec d'autres pays doivent tenir compte des besoins du marché du travail et du contexte socio-économique, culturel, juridique et institutionnel de l'État ainsi que des autres pays d'origine et de destination, en se référant notamment:
  - a. Les besoins et les ressources du marché du travail à court, moyen et long terme des pays concernés, en tenant compte notamment des opportunités d'emploi, mais aussi du nombre, des catégories et des qualifications professionnelles des travailleurs migrants d' s ainsi requis ; et les secteurs du marché du travail ayant besoin de travailleurs migrants;
  - b. Les conséquences sociales et économiques à long terme de la migration de main-d'œuvre, tant pour les migrants/travailleurs migrants que pour les communautés concernées;
  - c. Des informations sur les conditions de vie et de travail, ainsi que sur les coutumes et la culture du pays concerné ; et
  - d. Le cadre juridique relatif à la migration de main-d'œuvre, y compris les procédures et réglementations en matière de recrutement.
7. L'organe, l'autorité ou l'institution compétent(e) de l'État met en place, en consultation avec les autres pays d'origine et de destination, des structures et des processus institutionnels communs afin de mettre en œuvre et de rationaliser les mesures et dispositions prévues au présent article, lesquelles doivent également figurer dans les accords bilatéraux existants ou susceptibles d'être conclus avec d'autres pays.

## **Article 28: Infractions**

1. Toute personne qui enfreint l'une des dispositions des articles 7, 8, 9, 11, 14 et 16 de la présente loi commet une infraction.
2. Sans préjudice du paragraphe (1) ci-dessus, les comportements suivants sont considérés comme des infractions pénales au sens de la présente loi et sont passibles des peines et sanctions prévues par le droit national :
  - i. La discrimination directe ou indirecte à l'encontre de toute personne fondée sur le sexe et le genre ;
  - ii. La commission de tout acte de violence fondée sur le genre ;
  - iii. La commission d'abus sexuels ou liés au genre, tels que le viol, l'extorsion sexuelle, la stérilisation forcée, la grossesse forcée, le mariage forcé, la violence obstétricale, les tests de virginité ;
  - iv. La promotion ou l'incapacité à prévenir des pratiques traditionnelles préjudiciables, notamment les mutilations génitales féminines (MGF), le mariage des enfants ou les rites de veuvage ;
  - v. Le refus ou la privation de l'égalité d'accès à la terre, à l'éducation, à l'emploi ou à la prise de décision pour des motifs liés au sexe ou au genre ; et
  - vi. L'entrave ou le manquement de toute institution ou autorité, privée ou publique, à prendre les mesures de réparation ou de correction prévues par la présente loi pour protéger les victimes d'inégalité ou d'iniquité entre les sexes.

## **Article 29: Sanctions**

1. Toute personne qui commet l'une des infractions visées à l'article 28 ci-dessus est coupable d'un délit et passible, en cas de condamnation, d'une amende appropriée et/ou d'une

peine d'emprisonnement de ....., proportionnelle à la gravité de l'infraction, telle que déterminée par le tribunal compétent.

2. L'application des sanctions pénales n'exclut pas d'autres mesures punitives, y compris des sanctions civiles et administratives, qui pourraient s'avérer nécessaires pour remédier aux violations.
3. Aucune disposition de la présente loi n'empêche toute personne lésée de demander et d'obtenir des réparations appropriées pour un acte illicite, que ce soit par voie de recours administratif ou en saisissant un tribunal compétent.

### **Article 30: Infractions administratives**

1. Outre les infractions pénales énoncées à l'article 29, l'autorité compétente détermine les comportements qui constituent des infractions administratives au sens de la présente loi type et qui sont passibles de sanctions administratives appropriées en vertu du droit national, notamment, mais sans s'y limiter, des avertissements, des amendes, la suspension des autorisations ou l'annulation des agréments.
2. Lorsque ces infractions administratives portent gravement atteinte aux droits des communautés concernées ou à l'intégrité des processus décisionnels, l'autorité compétente peut suspendre ou révoquer le permis, l'autorisation ou la décision en cause, conformément au droit national.
3. Les mesures administratives ou disciplinaires n'empêchent pas l'engagement d'une action ou d'une procédure civile ou pénale.

### **Article 31: Règlements**

Le ministre peut, par voie de règlements, édicter des dispositions réglementaires afin de préciser tout ce qui est requis en vertu de la présente loi ou nécessaire pour garantir la mise en œuvre effective de ses dispositions.

## **Partie 5 : Dispositions Finales**

### **Article 32: Modification, abrogation et dispositions transitoires et d'**

1. La présente loi peut être modifiée ou abrogée conformément à la procédure législative nationale.
2. En cas d'abrogation de la présente loi et de tout autre texte réglementaire adopté en vertu de celle-ci, le statut juridique de tous les actes accomplis en vertu de la loi abrogée n'en est pas affecté.
3. Toute modification apportée à la présente loi ne peut avoir d'effet rétroactif et ne porte pas atteinte aux droits acquis.
4. L'organe, l'autorité ou l'institution compétente de l'État veille à ce que des dispositions transitoires appropriées soient mises en place afin de faciliter le bon fonctionnement de la présente loi.

### **Article 33: Textes authentiques**

1. La présente loi est traduite dans les langues officielles nationales concernées.
2. En cas de divergence d'interprétation, la version anglaise de la loi type du Parlement panafricain sur la gestion durable des sols fera foi.
3. La présente loi sera également traduite, dès que possible, dans les langues les plus comprises et les plus utilisées par les personnes en situation de handicap.

### **Article 34: Entrée en vigueur**

La présente loi entrera en vigueur à la date fixée par l'autorité nationale compétente.

**Adoptée à Midrand, en Afrique du Sud,  
Le 5 novembre 2025**





**Parlement  
Pan africain**  
Une Afrique, Une Voix

Un organe de la  
**Union  
Africaine**



**Parlement Panafricain**  
19 Richards Drive, Gallagher Estate,  
Midrand, Johannesburg, Afrique du Sud

**Tel: +27 115 455 000**  
**pap.au.int**   