



Organisation
internationale
du Travail

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



Cofinancé
par l'Union européenne



► **Confinés dans l'incertitude:
L'impact mondial du COVID-19
sur les droits et le recrutement
des travailleurs migrants**

► **Confinés dans l'incertitude:
L'impact mondial du COVID-19
sur les droits et le recrutement
des travailleurs migrants**

Katharine Jones, Sanushka Mudaliar et Nicola Piper

Copyright © Organisation internationale du Travail 2021
Première édition 2021

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Confinés dans l'incertitude: L'impact mondial du COVID-19 sur les droits et le recrutement des travailleurs migrants

ISBN: 978-92-2-035540-4 (imprimé)

ISBN: 978-92-2-035541-1 (web PDF)

Si la publication existe en plusieurs langues, ajouter la mention suivante:

Locked down and in limbo: The global impact of COVID-19 on migrant worker rights and recruitment

ISBN: 978-92-2-035415-5 (print)

ISBN: 978-92-2-035416-2 (PDF)

Confinados y en el limbo: El impacto mundial de la COVID-19 en los derechos y la contratación de los trabajadores migrantes

ISBN: 978-92-2-035538-1 (impreso)

ISBN: 978-92-2-035539-8 (PDF)

Le présente rapport a été élaboré dans le cadre du projet de l'action mondiale pour améliorer le cadre du recrutement de la migration de main d'œuvre (REFRAME), financé par l'Union européenne et du projet intégré sur le recrutement équitable (FAIR), financé par l'Agence suisse pour le développement et la coopération.

Cette publication a été produite avec l'aide de l'Union européenne. Le contenu de cette publication est à l'entière responsabilité du Bureau International du Travail et ne doit en aucun cas être pris comme un reflet des points de vue de l'Union Européenne.

La publication ne reflète pas nécessairement les points de vue ou les politiques du Gouvernement suisse. Le fait que des marques commerciales, des produits commerciaux ou des organismes y soient mentionnés ne signifie pas non plus qu'ils sont cautionnés par le Gouvernement suisse.

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

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

Imprimé en Suisse

Cette publication a été réalisée par le Service de production, impression et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.

Création graphique, conception typographique, mise en pages, impression, édition électronique et distribution.

PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: JMB-REP

► Table des matières

► Abréviations et acronymes	v
► Résumé	vii
► 1. Introduction	2
1.1. L'Initiative pour le recrutement équitable de l'OIT	4
1.2. Définitions	4
► 2. L'impact du COVID-19 sur l'emploi et les lieux de travail	7
2.1. Pertes d'emplois liées au COVID-19	8
2.2. Pertes de revenus liées au COVID-19	9
2.3. L'impact du COVID-19 sur les envois de fonds	10
2.4. Retours liés au COVID-19	11
► 3. Contrôle des frontières	14
3.1. Mise à l'arrêt de la migration de main-d'œuvre par la fermeture des frontières	15
3.2. Les fermetures de frontières ont empêché le voyage de travailleurs migrants potentiels	16
3.3. Des travailleurs migrants poussés vers des voies irrégulières dans certaines régions	16
► 4. Coût de la migration et endettement en période de pandémie	18
► 5. Réponses apportées par le secteur du recrutement dans les différents pays	21
5.1. L'assistance portée aux personnes recrutées pendant la pandémie	21
5.2. Les restrictions de mobilité ont gravement affecté le secteur du recrutement	22
5.3. La demande de main-d'œuvre s'est effondrée dans de nombreux secteurs à bas salaires, mais a augmenté dans d'autres	23
5.4. Les défis logistiques actuels du recrutement	25
5.5. Réponses politiques nationales d'atténuation de l'impact du COVID-19 sur les secteurs du recrutement	26

► 6. Discrimination et xénophobie à l'encontre des travailleurs migrants	28
6.1. Discrimination à l'égard des travailleurs migrants dans les pays de destination	28
6.2. Discrimination à l'égard des rapatriés dans les pays d'origine	29
► 7. Accès aux soins et à la protection sociale	31
7.1. Exemples tirés des enquêtes et des rapports d'évaluation rapide de l'OIT	33
► 8. Retour et réinsertion dans les pays d'origine	35
8.1. Défis pesant sur le retour	36
8.2. Exemples tirés des enquêtes et des rapports d'évaluation rapide de l'OIT	36
8.3. Migrer à nouveau	37
► 9. Recommandations	40
► Références	44
► Annexes	
Annexe A. Note méthodologique	47
Annexe B. Entretiens menés avec le personnel régional de l'OIT	49
Annexe C. Conventions, protocoles et recommandations pertinents de l'OIT	50
► Encadrés	
► Encadré 1. L'impact financier du report des affectations sur les travailleurs migrants	19
► Encadré 2. Problèmes logistiques identifiés par le secteur	25
► Encadré 3. Sécurité sociale	31

► Abréviations et acronymes

ASEAN	Association des Nations d'Asie du Sud-Est
CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
PMM	Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières
PIB	Produit intérieur brut
IGAD	Autorité intergouvernementale pour le développement
MERCOSUR	Mercado Común del Sur (Marché commun du Sud)
NAFEA	Association népalaise des agences d'emploi étrangères
SST	Sécurité et santé au travail
EPI	Équipement de protection individuelle
SADC	Communauté de développement d'Afrique australe

▶ Résumé

► Résumé

La pandémie de COVID-19 a eu un impact dévastateur sur les travailleurs migrants et sur la possibilité qu'ils ont d'obtenir un travail décent. Au-delà de la crise sanitaire immédiate, les mesures adoptées, et notamment les confinements et les fermetures de frontières, ont eu des répercussions sur les conditions d'embauche et d'emploi des travailleurs migrants. Ces mesures ont ainsi accru la vulnérabilité de ces travailleurs et parallèlement mis en exergue la dépendance économique et sociale à l'égard de celles et ceux qui fournissent des services essentiels tels que les soins, le nettoyage et la collecte des déchets.

Pour cartographier et comprendre les détails de ces répercussions, l'OIT a commandé une série d'évaluations rapides relatives à certains des couloirs migratoires internationaux les plus importants pour les travailleurs migrants occupant des emplois faiblement rémunérés^{1, 2}. Réalisées au cours des premiers mois de la crise (début à mi-2020), ces évaluations ont permis de rassembler des données fondamentales sous forme d'enquêtes et d'entretiens menés du point de vue des travailleurs migrants et des principales parties prenantes (dont les gouvernements, la société civile, le secteur du recrutement, les syndicats et les organisations d'employeurs et de travailleurs) engagées dans la gouvernance des migrations, le déploiement des travailleurs migrants et la protection de leurs droits. Ces évaluations rapides ont fourni des instantanés précieux de l'impact immédiat de la pandémie et des premières réponses apportées sur les travailleurs migrants de différentes parties du monde. Les thèmes communs émergeant de ces recherches illustrent également de quelle manière la pandémie a pu exacerber les inégalités et les vulnérabilités existantes auxquelles sont confrontés les travailleurs migrants de par le monde. Ces thèmes mettent clairement en lumière les liens entre l'impact de la pandémie sur les travailleurs migrants et les causes structurelles des inégalités et des vulnérabilités ancrées dans nombre de processus et pratiques actuellement en œuvre dans le cadre des migrations de main-d'œuvre.

À titre d'exemple, de nombreux travailleurs migrants interrogés par l'OIT ont vu leur emploi dans les pays de destination sommairement suspendu ou leur contrat résilié à mesure que la pandémie se propageait, tarissant ainsi leur source de revenus. Ces travailleurs se sont souvent retrouvés bloqués en raison des restrictions de voyage et des fermetures de frontières, mais également directement ou indirectement exclus des programmes de sécurité sociale liés au COVID 19 mis à la disposition des travailleurs nationaux. La pandémie a également aggravé l'endettement des travailleurs migrants. En dépit du soutien croissant apporté au principe selon lequel les travailleurs ne doivent pas payer de commissions ou autres frais liés à leur recrutement, on a pu constater dans de nombreuses régions du monde qu'ils continuaient à s'endetter pour financer leurs voyages transfrontaliers en quête d'emploi. En raison de la pandémie de COVID-19, de nombreux travailleurs migrants potentiels s'étant endettés pour financer leur voyage n'ont pas pu partir ni obtenir de remboursements, et encore moins obtenir de revenu leur permettant de rembourser leurs dettes. Les travailleurs migrants bloqués et sans emploi ont ainsi dû contracter de nouvelles dettes et utiliser leurs économies pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille, ou encore pour essayer de rentrer chez eux.

Si la pandémie de COVID-19 a bien évidemment eu des répercussions soudaines et dramatiques sur l'ensemble de la population mondiale, son impact sur les travailleurs migrants n'en constitue pas moins un rappel brutal du besoin urgent de réformer les processus et les

1 Des évaluations rapides ont également été menées dans les pays accueillant des réfugiés. Ce rapport se concentre sur la situation des pays où se trouvent des travailleurs migrants occupant des emplois faiblement rémunérés.

2 Il convient de souligner que ces évaluations rapides ont été menées de début à mi-2020, et que la rédaction de ce rapport a quant à elle eu lieu entre décembre 2020 et mai 2021. La situation liée au COVID-19 et son impact sur les travailleurs migrants continuent d'évoluer rapidement. Il est conseillé au lecteur d'être attentif à ces développements et de consulter les recherches et les données les plus récentes.

pratiques de gouvernance de la migration de main-d'œuvre et de s'engager vers un système plus juste exempt d'exploitation et à même d'offrir un travail décent pour tous.

Pertes d'emploi et de revenus causées par le COVID-19

Les travailleurs migrants étaient structurellement vulnérables au choc économique causé par la pandémie. Ils sont en effet principalement employés dans des secteurs précaires à bas salaires et ont donc souvent perdu leur emploi bien avant les travailleurs nationaux.

De nombreux travailleurs migrants se sont ainsi retrouvés bloqués et sans emploi dans les pays de destination. Le faible niveau de rémunération des travailleurs migrants dans différents secteurs a empêché nombre d'entre eux d'accumuler suffisamment d'économies pour subvenir à leurs besoins pendant les périodes de confinement. Les pertes de salaire qui en ont résulté ont eu d'énormes répercussions sur les transferts de fonds, à la fois en ce qui concerne le soutien apporté aux familles et le développement national.

On estime que les violations des droits au travail prenant la forme de discriminations à l'encontre des travailleurs migrants sont largement répandues dans le monde et se traduisent le plus souvent par une différence de traitement fondée sur la nationalité (ou par le refus de garantir l'égalité de traitement avec les nationaux).

Frais de migration et de recrutement

Un grand nombre de travailleurs migrants ayant perdu leur emploi et se retrouvant dans l'incapacité de rembourser leurs dettes, leur endettement n'a évidemment fait qu'augmenter. Lorsque des restrictions à la mobilité ont été imposées, les recruteurs de main-d'œuvre ont différé les affectations prévues de travailleurs migrants, ce qui a également considérablement alourdi leur endettement.

La responsabilité des recruteurs de main-d'œuvre envers les personnes recrutées à l'étranger consiste notamment à assurer leur retour en toute sécurité. Au début de la pandémie, les recruteurs de main-d'œuvre des pays d'origine et de destination étaient les mieux placés pour savoir où se trouvaient les travailleurs recrutés et à quels défis ils étaient confrontés. Néanmoins, dans de nombreux cas, rien ne prouve qu'ils aient effectivement aidé ces travailleurs à accéder aux soins, au rapatriement ou à un emploi.

La pandémie a gravement affecté les opérations du secteur du recrutement dans les pays d'origine, et c'est encore le cas. Dans certains de ces pays, les restrictions à la mobilité interne ont eu d'importantes répercussions sur les pratiques de recrutement. Les agences de recrutement ont ainsi dû faire face à une réduction significative de leur trésorerie. Et seules celles disposant d'importantes réserves d'exploitation devraient pouvoir survivre à la pandémie. Les recruteurs de main-d'œuvre ont aussi dû licencier ou réduire le temps de travail de leur propre personnel.

Les entreprises interrogées à ce sujet ont signalé une réduction spectaculaire de la demande dans le BTP, l'hôtellerie, le tourisme, la production industrielle, la sécurité et le travail domestique. Cependant, ces baisses de régime signalées ont été localisées, et on a pu constater un peu partout dans le monde que les secteurs de la santé et du service à la personne ont de leur côté fait face à une demande accrue.

Les recruteurs de main-d'œuvre sont d'ailleurs majoritairement convaincus que leurs entreprises se rétabliront avec le temps. Ils ont ainsi fait pression sur leurs gouvernements pour être soutenus dans la diversification de leurs services et envisagent souvent de relocaliser leurs activités sur les marchés nationaux.

Les fermetures de frontières et autres restrictions ont contribué à l'irrégularité des mouvements de population. On a par exemple pu constater que des agences de recrutement et des travailleurs ont fait usage de visas de tourisme pour accéder aux pays où les permis de travail n'étaient plus délivrés.

Le COVID-19 a été à l'origine d'exigences logistiques supplémentaires pour les travailleurs migrants et les recruteurs de main-d'œuvre, telles que des périodes de quarantaine obligatoires, des tests, la fourniture d'EPI ou encore la vaccination comme condition d'entrée. Dans certains pays, les vols et le traitement des dossiers avaient repris à un niveau encore limité au moment des entretiens menés avec les recruteurs de main-d'œuvre. Ceux-ci avaient alors toutefois prédit que ces défis logistiques persisteraient, ralentissant les processus de recrutement et augmentant significativement les coûts – des coûts susceptibles d'être imputés aux migrants, et ce à l'encontre des normes internationales du travail.

Accès aux soins et à la protection sociale

Le COVID-19 a clairement mis en évidence l'importance d'une approche universelle de la santé publique et la nécessité d'assurer un accès généralisé aux garanties de base de la protection sociale, que ce soit pour contrôler la pandémie à court terme ou pour réduire les inégalités et lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale à long terme.

La crise du COVID-19 a permis d'identifier deux types de protection sociale dont les travailleurs migrants sont systématiquement exclus: en premier lieu, les soins médicaux, comme l'ont bien montré les difficultés des migrants à obtenir des soins de base; et dans un deuxième temps, la sécurité du revenu, qui protège contre les pertes soudaines d'emploi et de salaire. Même là où l'inclusion formelle existe, on a pu constater que les migrants devaient surmonter de nombreux obstacles pour bénéficier de la sécurité sociale. Les évaluations rapides ont souligné le rôle essentiel joué dans ce contexte par les organisations non gouvernementales et leurs différentes initiatives. Il existe bien quelques notables exceptions où les migrants régularisés ont pu bénéficier d'aides financières, mais les barrières administratives et le manque d'informations demeurent un problème. Quelques pays ont fourni une aide en espèces aux migrants sur le retour, le plus souvent dans le cadre de programmes de protection sociale plus amples liés au COVID 19.

De nombreuses travailleuses migrantes ne disposent quant à elles que d'une sécurité du revenu et d'une protection sociale encore plus limitées que la moyenne. Cela s'explique par l'écart de rémunération persistant entre les sexes et par le fait que les femmes migrantes occupent de manière disproportionnée des emplois plus précaires et informels. Les femmes sont également plus susceptibles d'être victimes de violences sur leur lieu de travail, et les travailleuses migrantes ont en outre des difficultés à accéder aux soins de santé sexuelle et reproductive et à la protection sociale, en particulier dans le cadre du travail domestique à domicile.

L'affiliation obligatoire de tous les travailleurs migrants au système national de sécurité sociale est un mécanisme disponible dans certains pays d'origine pour offrir une couverture en cas de maladie ou de chômage de leurs ressortissants travaillant à l'étranger. Mais étant donné l'ampleur de l'économie informelle en Afrique et en Asie, une proportion considérable de nationaux et de migrants n'ont pas accès aux services sociaux.

Le rapatriement soudain des travailleurs migrants a amplifié les défis posés de longue date aux systèmes existants de sécurité sociale en raison de leur caractère territorial, de leur diversité en matière de conditions d'accès et de gestion des droits, et des difficultés spécifiques liées à leur portabilité.

Retour et réinsertion

La pandémie a entraîné le retour en urgence de nombreux travailleurs migrants, sans qu'il existe de systèmes ou de protocoles opérationnels pour assurer un rapatriement en toute sécurité ou encore pour partager les frais liés à ces retours et aux obligations de quarantaine entre les pays d'origine, les pays de destination et les employeurs. Cela n'a fait qu'accentuer les pertes de revenus de nombre des travailleurs migrants interrogés.

Dans certains cas, l'expulsion des travailleurs migrants a été justifiée par l'urgence sanitaire, jetant ainsi l'opprobre sur ces rapatriés en ce qu'ils étaient considérés comme porteurs du COVID-19, et les soumettant à des périodes souvent longues de quarantaine obligatoire.

Même si certains pays d'origine ont offert un soutien aux migrants de retour, tels que l'hébergement et des transferts en espèces, les personnes rapatriés ont généralement manqué de mécanismes de soutien et d'une aide appropriée à leur réinsertion.

Deux préoccupations majeures en ont découlé: en premier lieu, le COVID-19 a transformé le problème des salaires impayés en une crise extrêmement grave au vu de l'impossibilité de les réclamer une fois rentré au pays; en deuxième lieu, les travailleurs rapatriés se sont retrouvés confrontés à un manque de perspectives d'emploi dans un contexte caractérisé par la rareté des opportunités locales de travail décent et un ralentissement économique mondial. Les travailleurs migrants qui sont rentrés chez eux ont également subi de nouvelles formes de discrimination.

Migrer à nouveau

La majorité des travailleurs migrants interrogés au début de la pandémie avaient exprimé l'intention de migrer à nouveau. Mais à court terme, les rapatriés prévoyaient plutôt de rester sur place par crainte d'être infectés. Et à ce jour, seul un retour limité à la migration a effectivement eu lieu. De nombreux rapatriés préfèrent maintenant travailler localement et rester plus proches de leur famille. Une enquête de suivi a révélé que le nombre de personnes prévoyant de migrer à nouveau était passé de 60 pour cent en mars/avril 2020 à 23 pour cent début 2021.

La pandémie a mis en évidence la nécessité de mener des efforts pour trouver des alternatives de recrutement et d'emploi pour absorber les travailleurs déplacés. Les travailleurs migrants de retour doivent être pleinement inclus dans les programmes nationaux de réduction de la pauvreté. Dans certains pays, les rapatriés se sont vu offrir des aides financières destinées aux populations vulnérables à travers le pays, et notamment aux membres des familles des travailleurs migrants. En outre, des informations circulent selon lesquelles certains gouvernements auraient apporté un soutien spécifique aux provinces qui ont vu un nombre important de travailleurs migrants rentrer chez eux.



1

Introduction

► 1. Introduction

Le monde du travail a été profondément affecté par la pandémie mondiale de coronavirus. Le COVID-19 a amplifié les inégalités existantes, et notamment celles associées à la migration (Crawley 2020). La pandémie a fortement perturbé l'accès aux opportunités d'emploi et imposé de nouveaux défis aux initiatives internationales visant à améliorer les droits, les protections et la productivité des travailleurs migrants et de leurs employeurs.

Au-delà du seul problème de santé publique, les perturbations économiques et sociales menacent les moyens de subsistance et le bien-être à long terme de millions de personnes. Selon les dernières estimations de l'OIT (2021a), le nombre de travailleurs migrants internationaux est de 169 millions (une augmentation de 3 pour cent depuis 2017), dont 70 millions sont des femmes. Dans de nombreux pays, les travailleurs migrants représentent la majorité de la main-d'œuvre générale ou de secteurs spécifiques du marché du travail, et contribuent ainsi de manière importante aux sociétés et aux économies des pays de destination. Ils occupent des postes de première ligne et exercent des métiers essentiels dans les domaines de la santé, des transports, des services, du BTP, de l'agriculture et de la transformation agroalimentaire.

La plupart de ces travailleurs migrants se concentrent néanmoins dans des secteurs de l'économie pâtissant de niveaux élevés de travail temporaire, informel ou non protégé, et caractérisés par les bas salaires et le manque de protection sociale, sans oublier diverses formes de discrimination sociale et économique. Outre l'impact significatif des risques sanitaires et de la fermeture des frontières liés à la pandémie sur la protection des réfugiés et sur l'aide humanitaire dans le monde, le COVID-19 a également entraîné des répercussions dramatiques sur le recrutement des travailleurs migrants et sur leurs conditions de vie et de travail. Des travailleurs ont signalé des retards de recrutement en raison des restrictions de voyage; le manque de sécurité financière et l'endettement dus aux pertes d'emplois et aux paiements effectués au titre des commissions de recrutement et des frais connexes; une nouvelle érosion des droits au travail et des conditions de travail; et un risque accru d'abus liés au recrutement.

Ces impacts, combinés aux changements dans les voyages internationaux qui ont augmenté les coûts de la migration, devraient durer plus longtemps que la pandémie elle-même. Dans ce contexte, il s'avère essentiel que les États mettent effectivement en œuvre les normes internationales du travail préalablement convenues, et en particulier:

- la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948;
- la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997; et
- la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

En outre, il est important que les États appliquent les normes internationales spécifiques aux conditions d'emploi des travailleurs migrants, telles que:

- la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949;
- la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et la recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975;
- la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011; et
- la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007³.

³ Une liste des autres conventions et recommandations pertinentes de l'OIT est présentée en Annexe C.

Des efforts doivent également être menés pour mettre effectivement en œuvre les orientations fournies par l'OIT dans ses Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes, ainsi que dans le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre. De manière générale, un engagement clair en faveur du travail décent des travailleurs migrants est plus que jamais nécessaire, tout comme l'institution d'un cadre réglementaire socialement juste et fondé sur les droits concernant la migration et les conditions de travail.

Afin de proposer une vue d'ensemble des répercussions du COVID-19 sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre, les pratiques de recrutement et les travailleurs migrants, l'OIT a mené tout au long de l'année 2020 une série d'évaluations rapides aux niveaux national et régional⁴. Les équipes en charge de chaque évaluation ont adapté une méthodologie générique au contexte national afin de s'assurer de sa pertinence tout en permettant sa comparabilité. Cette méthodologie générique comprend un passage en revue de la littérature secondaire associé à la collecte de données primaires par le biais d'enquêtes et/ou d'entretiens avec un ensemble de parties prenantes telles que des représentants des pouvoirs publics, des employeurs, des agences de recrutement privées, des organisations de travailleurs et de la société civile, et des travailleurs migrants. Une liste des évaluations sur lesquelles s'est basé ce document peut être consultée en Annexe A. Veuillez noter que **toutes les références aux pays et régions contenues dans ce document et qui ne sont pas explicitement liées à une source spécifique proviennent des évaluations rapides nationales y afférentes de l'OIT**. Les autres données utilisées dans ce document ont été recueillies à partir d'entretiens primaires menés avec des spécialistes des migrations de main-d'œuvre de l'OIT et axés sur l'Afrique de l'Ouest, australe et orientale, l'Asie et le Pacifique, et l'Amérique latine et les Caraïbes. Les détails de ces entretiens se trouvent en Annexe B.

Pour les auteurs du présent rapport, sachant que les schémas migratoires et les modes de régulation diffèrent considérablement d'une région à l'autre, le défi à relever était donc d'arriver à des conclusions et à des recommandations pertinentes à l'échelle mondiale. Dans certaines parties de l'Asie (dont l'Inde, le Népal, le Pakistan, le Sri Lanka et les pays de l'Association des Nations d'Asie du Sud-Est (ASEAN)), la migration de main-d'œuvre est très bien encadrée par des accords bilatéraux de travail et principalement organisée par des recruteurs de main-d'œuvre du secteur privé. C'est également ce modèle de migration qui prévaut entre le Mexique, le Guatemala, les États-Unis d'Amérique et le Canada, et entre le Kenya, l'Ouganda, le Nigéria et les pays de destination du Moyen-Orient. Ce rapport à portée internationale couvre également les régions où des accords afférents aux déplacements de main-d'œuvre permettent à une majorité de personnes de migrer sans passer par des systèmes de recrutement ou des procédures frontalières, comme c'est le cas au sein de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et dans la région du Marché commun du Sud (MERCOSUR) en Amérique latine. En outre, la migration informelle reflète des schémas migratoires de longue date en Asie du Sud et du Sud-Est, ainsi qu'en Afrique de l'Est et de l'Ouest, où les travailleurs peuvent traverser les frontières et trouver un emploi par eux-mêmes. Le COVID-19 a sans aucun doute eu un effet global sur toutes les formes de migration et de graves implications pour les migrants, mais la situation peut évidemment différer d'une région à l'autre. Et lorsque les conclusions de ce rapport s'appliquent à une seule région, voire à un pays spécifique, cela sera indiqué dans le texte.

4 N.B.: Cette série d'évaluations rapides a été réalisée entre début et mi-2020, et la rédaction de ce rapport a eu lieu entre décembre 2020 et mai 2021. La situation liée au COVID-19 et son impact sur les travailleurs migrants continuent d'évoluer rapidement. Il est conseillé au lecteur d'être attentif à ces développements et de consulter les recherches et les données les plus récentes.

1.1. L'Initiative pour le recrutement équitable de l'OIT

Au cours de la dernière décennie, l'OIT a été à l'avant-garde des efforts mondiaux visant à lutter contre les pratiques de recrutement abusives. En sa qualité de seule organisation internationale tripartite mandatée pour définir les normes du travail, l'OIT a permis des avancées majeures ayant trait à la compréhension actuelle de ce que signifie le «recrutement équitable». L'Initiative pour le recrutement équitable a été inaugurée en 2014 à la suite de l'appel du Directeur général de l'OIT en faveur d'un Programme de migration équitable, avant le lancement de la deuxième phase en 2021. La vision de l'Initiative est de s'assurer que les pratiques de recrutement nationales et transfrontalières se basent sur les normes du travail, sont mises en œuvre dans le cadre du dialogue social et garantissent l'égalité des genres. Ces pratiques doivent notamment:

- Être transparentes et efficacement réglementées, contrôlées et appliquées;
- Protéger tous les droits des travailleurs, y compris les Principes et droits fondamentaux au travail, et prévenir la traite des êtres humains et le travail forcé;
- Contribuer aux politiques en faveur de l'emploi et répondre efficacement aux besoins du marché du travail, y compris en matière de reprise et de résilience.

En 2016, l'OIT a négocié et approuvé les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable, principalement inspirés des normes internationales du travail et autres instruments connexes de l'OIT. Ces Principes généraux et directives opérationnelles ont pour objectif d'orienter les travaux actuels et à venir de l'OIT, des autres organisations internationales, des parlements nationaux et des partenaires sociaux visant la promotion et la garantie d'un recrutement équitable. La Définition des commissions de recrutement et frais connexes de l'OIT doit être lue conjointement avec les Principes généraux et directives opérationnelles. La Définition énonce le principe selon lequel les travailleurs ne doivent pas se voir facturer, directement ou indirectement, en tout ou en partie, des commissions ou frais connexes pour leur recrutement.

Les Principes généraux et directives opérationnelles vont cependant bien au-delà de la seule question des commissions de recrutement et frais connexes. Ces directives proposent une approche globale visant la mise en œuvre effective du recrutement équitable grâce à l'élaboration et à la mise en application de lois, de politiques et autres mesures de réglementation du secteur du recrutement et de protection des droits des travailleurs. Ces droits comprennent le respect et la protection du droit à la liberté d'association et de négociation collective, ainsi que la prévention et l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination en matière d'emploi et d'activité professionnelle. Dans cette lignée, l'Objectif n° 6 du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières de 2018 (PMM) vise à «favoriser des pratiques de recrutement justes et éthiques» et à «assurer les conditions d'un travail décent». Les conclusions et recommandations de ce rapport s'inscrivent dans un contexte de défense du travail décent.

1.2. Définitions

En s'appuyant sur les définitions présentées dans les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable, et aux fins du présent rapport:

Employeur désigne toute personne ou entité faisant appel à des salariés ou à des travailleurs, que ce soit directement ou indirectement;

Recruteur de main-d'œuvre désigne les services publics de l'emploi, les agences de recrutement privées et tous les autres intermédiaires ou mandataires offrant des services de recrutement et de placement de main-d'œuvre. Il existe différents types de recruteurs de


main-d'œuvre: à but lucratif ou non, ou encore opérant au sein ou hors du cadre juridique et réglementaire;

Travailleur migrant désigne toute personne qui émigre ou a émigré vers un pays dont elle n'a pas la nationalité en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte;

Le **recrutement** comprend la publication d'annonces, la diffusion d'informations, la sélection, le transport, le placement en emploi et, en ce qui concerne les travailleurs migrants, le retour dans le pays d'origine s'il y a lieu. Cela s'applique aussi bien aux demandeurs d'emploi qu'aux personnes déjà engagées dans une relation de travail;

Commissions de recrutement ou **frais connexes** s'entend de toutes les commissions ou frais liés au processus de recrutement permettant aux travailleurs de trouver un emploi ou un placement, quels que soient la manière, le moment ou le lieu où ils sont imposés ou facturés;

Le terme **Réfugié** est défini par le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés comme toute personne ne pouvant ou ne souhaitant pas retourner dans son pays d'origine en raison d'une crainte fondée d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques.



2

L'impact du COVID-19 sur l'emploi et les lieux de travail

► 2. L'impact du COVID-19 sur l'emploi et les lieux de travail

Lorsque le COVID-19 a commencé à se propager au-delà de la ville chinoise de Wuhan début 2020, la plupart des gouvernements ont réagi par une fermeture plus ou moins complète de leurs frontières nationales. Selon l'OIT, la proportion de travailleurs (y compris migrants) vivant dans des pays soumis à des restrictions liées au COVID-19 est demeurée importante. En effet, début janvier 2021, 93 pour cent des travailleurs dans le monde résidaient dans des pays ayant adopté une forme quelconque de restriction d'accès aux lieux de travail. Dans les différents pays, des mesures plus ciblées au niveau géographique et sectoriel ont été progressivement mises en application au cours de la pandémie, et elles touchaient encore plus des trois quarts des travailleurs au début de l'année 2021 (soit non loin du pic de 85 pour cent atteint fin juillet 2020) (OIT 2021b).

- En 2020, près d'un dixième des heures travaillées dans le monde ont été perdues par rapport au quatrième trimestre 2019, ce qui représente 255 millions d'emplois à temps plein, soit quatre fois plus que lors de la crise financière internationale de 2009. Ces pertes en heures travaillées ont été particulièrement importantes en Amérique latine, dans les Caraïbes, en Europe du Sud et en Asie du Sud.
- Au total, en 2020, on a constaté au niveau mondial un nombre sans précédent de pertes d'emplois par rapport à 2019, à savoir 114 millions. Le taux d'activité mondial a diminué de 2,2 pour cent en 2020 et le nombre de chômeurs a augmenté de 33 millions à l'échelle internationale.
- On estime que les revenus mondiaux du travail pour l'année 2020 ont diminué de près d'un dixième, soit 3 700 milliards de dollars américains ou 4,4 pour cent du produit intérieur brut (PIB) mondial. Ce sont les travailleurs des Amériques qui ont eu à subir les plus importantes pertes de revenus du travail.
- En termes relatifs, sur l'ensemble des travailleurs, les pertes d'emploi se sont avérées plus élevées chez les femmes que chez les hommes (les pertes d'emploi des femmes ont atteint 5 pour cent), et chez les jeunes travailleurs (8,7 pour cent) que chez les travailleurs plus âgés (OIT 2021b).

Les travailleurs migrants se sont quant à eux montrés structurellement vulnérables au choc économique causé par la pandémie, étant donné qu'ils sont principalement employés dans des secteurs précaires à bas salaires et ont donc souvent été les premiers à perdre leur emploi. Les données de la dernière enquête sur la main d'œuvre menée par le BIT (jusqu'au troisième trimestre 2020) ont révélé le contraste entre les pertes d'emplois massives dans les secteurs les plus durement touchés (tels que l'hébergement, la restauration, l'hôtellerie, le tourisme, les arts et la culture, le commerce de détail et le BTP) et la croissance du nombre d'emplois constatée dans un certain nombre de secteurs de services hautement qualifiés (tels que l'information et la communication, et les activités financières et d'assurance). Dans le même temps, il existe des variations considérables entre les pays en ce qui concerne la gravité de l'impact de la crise sur l'emploi dans les secteurs les plus durement touchés (OIT 2021b).

De nombreux travailleurs migrants bloqués dans leur pays de destination se sont retrouvés sans travail, exclus de la protection sociale offerte aux nationaux et sans assistance de la part des agences de recrutement ou des employeurs qui avaient facilité leur voyage et leur emploi. Tandis que certains pays ont assoupli les restrictions et octroyé des amnisties aux sans-papiers afin d'encourager les travailleurs migrants en situation irrégulière à partir, de nombreuses frontières sont restées fermées pendant des mois, empêchant les ressortissants étrangers de rentrer chez eux auprès de leur famille. De nombreux travailleurs qui avaient

rejoint des postes frontières terrestres ont été contraints de rester dans les villes frontalières ou de camper aux points de passage.

Qu'ils soient en situation régulière ou irrégulière, des travailleurs migrants du monde entier ont été sommairement licenciés ou mis au chômage technique, souvent sans salaire et en violation des accords contractuels éventuellement existants (voir les exemples nationaux ci-après). Cela a créé un certain nombre de problèmes immédiats: incapacité des travailleurs à subvenir à leurs besoins; familles en difficulté dépendant habituellement de transferts de fonds pour répondre à leurs besoins de base; incapacité à rembourser les coûts engagés dans la migration; sommes à déboursier pour essayer de rentrer au pays. En avril 2020, l'OIT a publié une note de synthèse intitulée «Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19: Recommandations aux décideurs politiques et aux mandants». Cette note de synthèse contient des informations sur l'impact immédiat de la pandémie et les premières réponses apportées par les principales parties prenantes (OIT 2020a).

2.1. Pertes d'emplois liées au COVID-19

Le COVID-19, les fermetures de frontières et la récession en découlant ont provoqué d'importantes pertes d'emplois à travers le monde. Il n'est pas encore possible de déterminer l'étendue de ces pertes sur la seule base des données disponibles. Il apparaît toutefois clairement que les travailleurs migrants ont dû faire face à d'importantes pertes d'emplois dans toutes les régions étudiées. En Thaïlande, le Groupe de travail sur les migrants (*Migrant Working Group*) a estimé en juin 2020 que 700 000 travailleurs migrants avaient perdu leur emploi depuis le début des restrictions liées au COVID (Thanthong-Knight 2020), et en Malaisie, plusieurs entreprises du secteur de l'habillement, dont plus de la moitié des effectifs était constituée de migrants, ont dû fermer, laissant des milliers de personnes sans emploi (Loone 2020a; 2020b). Les pertes d'emplois chez les travailleurs migrants srilankais ont été décrites comme sans précédent: 39 pour cent des personnes interrogées ont ainsi été contraintes de rentrer chez elles suite à la résiliation prématurée de leur contrat, généralement en raison de la fermeture de l'entreprise ou de l'incapacité des employeurs à payer leurs salaires.

► Mon employeur a mis fin à mon contrat. Il n'y a pas de travail pour moi.

► **Travailleuse domestique indonésienne en Malaisie**

En raison de la fermeture des entreprises, des milliers de travailleurs migrants temporaires pakistanais et indiens ont perdu leur emploi avant de se retrouver bloqués dans leur pays de destination. Ce problème s'est avéré particulièrement grave dans les pays du golfe Persique, où les possibilités de retour au pays étaient limitées. Parmi les personnes rapatriées interrogées en Inde, la résiliation prématurée du contrat a été identifiée comme la principale raison du retour – et on estime à plus de 2 millions le nombre de travailleurs migrants indiens qui sont rentrés chez eux en 2020. 24 pour cent des chômeurs interrogés dans les pays d'Amérique latine ont perdu leur emploi à cause du COVID-19, tandis que 18 pour cent ont déclaré que leur entreprise ou lieu de travail était temporairement fermé. Au Mexique et au Guatemala, une enquête menée auprès de parties prenantes a également identifié d'importantes pertes d'emplois chez les travailleurs migrants en raison du COVID 19, et 70 pour cent des personnes interrogées ont déclaré que leur contrat de travail avait été prématurément résilié.

En Afrique, le ralentissement de l'activité économique a également entraîné d'importantes pertes d'emplois chez les travailleurs migrants temporaires de la région de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC). Dans le nord-est du continent, la région de l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD) a également vu de nombreux travailleurs migrants perdre leur emploi, qu'ils travaillent dans la région ou qu'ils en soient originaires, et dans certains pays, les travailleurs migrants auraient été systématiquement licenciés avant les nationaux. D'autres travailleurs migrants de cette région déclarent avoir été mis à la rue dans leurs pays de destination – des travailleurs soudanais du Caire ont dû vivre dans la rue, tandis que des travailleurs kényans des Émirats arabes unis se sont retrouvés dans le plus grand dénuement. Et la même situation s'est répétée à travers le continent – la majorité des responsables gouvernementaux interrogés à Madagascar ont ainsi déclaré que des travailleurs migrants avaient perdu leur emploi pour des raisons liées au COVID, tandis qu'en Tunisie, 45 pour cent des travailleurs migrants interrogés ont déclaré avoir perdu leur emploi en fonction de la pandémie.

Au Népal, en septembre 2020, le nombre de travailleurs de retour chez eux ou en attente de l'être s'était déjà envolé, certaines estimations parlant de plus de 400 000 personnes. L'Association népalaise des agences d'emploi étrangères (NAFEA) a estimé que 20 à 25 pour cent d'environ 2,5 à 3 millions de travailleurs népalais, soit entre 500 000 et 600 000 travailleurs, devraient être rapatriés depuis des pays étrangers (à l'exclusion de l'Inde) en raison des pertes d'emploi.

Au Mexique, les deux tiers des recruteurs de main-d'œuvre interrogés ont signalé que des migrants en poste aux États-Unis avaient perdu leur emploi à cause du COVID-19, soit parce que leur permis de travail avait été résilié, soit parce que leur entreprise avait fermé, ou encore parce que certains travailleurs n'étaient pas en mesure de retourner sur leur lieu de travail.

2.2. Pertes de revenus liées au COVID-19

Des pertes de salaires ont également été amplement signalées pendant la pandémie, les employeurs cherchant de leur côté à réduire leurs charges d'exploitation. Certains salariés ont été licenciés sans indemnités, tandis que d'autres ont vu diminuer leurs heures de travail ou leur taux de rémunération, et que d'autres encore ont été contraints de prendre des congés. Certains n'ont même pas été payés pour le travail déjà réalisé, en violation des termes de leur contrat.

► Mon employeur ne m'a pas versé l'intégralité de mon salaire. Quand j'ai posé la question, aucune explication ne m'a été donnée.

► **Femme birmane** de retour du travail dans le secteur des services en Thaïlande

91 pour cent des travailleurs migrants tunisiens interrogés ont déclaré avoir subi des pertes de revenu à cause du COVID-19, tandis que 71 pour cent ont déclaré que la pandémie avait réduit la quantité de travail à réaliser. Au Pakistan, la moitié des personnes interrogées ont déclaré avoir été confrontées à des retards et à des réductions de rémunération, de salaire ou autres avantages. Des travailleurs migrants originaires du Sri Lanka ont également signalé des baisses substantielles de salaire. Dans les pays d'Amérique latine étudiés, 13 pour cent des travailleurs ont déclaré que leur salaire avait été suspendu ou n'avait pas encore été versé.

Certains travailleurs domestiques originaires d'Amérique centrale travaillant au Mexique et aux États-Unis ont déclaré avoir continué à travailler sans être payés, tandis que des travailleurs domestiques travaillant en Thaïlande ont signalé avoir perdu leur jour de congé et fait des heures supplémentaires non rémunérées. Un tiers des agences de recrutement interrogées au Népal ont indiqué que leurs travailleurs avaient subi des baisses de salaire ou n'avaient pas été payés. Des pertes de salaire affectant des travailleurs migrants originaires de Madagascar et d'Inde travaillant en Malaisie et en Thaïlande ont également été signalées.

Dans nombre de pays des Caraïbes et certains pays de la SADC (comme la Namibie), des employés migrants ont dû accepter des baisses de volume horaire ou des pertes de revenu en échange de la conservation de leur emploi. Au Malawi, par exemple, le gouvernement a demandé aux employeurs souhaitant recevoir des aides publiques de trouver des moyens de conserver leurs salariés avec un temps de travail ou un salaire moindres plutôt que de simplement licencier leur main-d'œuvre superflue.

Certains travailleurs migrants originaires du nord-est de l'Afrique – et plus précisément de la région de l'IGAD – travaillant dans les États du Golfe ont déclaré ne pas avoir été payés ou avoir été contraints de signer de nouveaux contrats moins protecteurs, voire abusifs. Il a également été signalé que certains employeurs avaient conservé la totalité des salaires de leurs employés migrants sous prétexte que leurs salaires étaient payés annuellement et qu'ils n'avaient justement pas terminé leur année en raison du COVID 19.

Dans certaines régions, l'ampleur des pertes de salaire a été si importante que des gouvernements sont intervenus au nom de leurs travailleurs: au Pakistan, par exemple, le ministère des Pakistanais de l'étranger et du Développement des ressources humaines a pris contact avec les gouvernements des pays de destination pour essayer d'obtenir le paiement des travailleurs pakistanais rapatriés. Les gouvernements de plusieurs pays des Caraïbes ont rappelé aux employeurs qu'ils ne pouvaient pas forcer leurs employés à prendre des congés.

2.3. L'impact du COVID-19 sur les envois de fonds

Les pertes de revenu et d'emploi dont ont été victimes les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19 ont eu des répercussions sur les transferts de fonds vers leur pays d'origine. De nombreuses parties prenantes interrogées pour ce rapport au cours des premiers mois de la pandémie avaient déjà prédit cette conséquence, et la plupart des acteurs interrogés au Sri Lanka ont par exemple signalé qu'un coup d'arrêt avait été porté à ces envois de fonds et que certains employeurs avaient même empêché des travailleurs de se rendre dans les banques pour envoyer de l'argent. Une enquête menée par la Banque mondiale et KNOMAD en 2020 a révélé que les flux mondiaux de transferts de fonds avaient connu une «forte baisse en avril et en mai, suivie d'une reprise aussi lente que partielle» à partir de juin 2020. D'autres projections suggèrent que les envois de fonds resteront faibles dans les régions des pays en développement jusqu'en 2021⁵. En octobre 2020, la Banque mondiale a estimé que le flux mondial de transfert de fonds continuerait de baisser en 2021, misant sur une baisse globale de 14,9 pour cent (Banque mondiale et KNOMAD 2020)⁶.

Les enquêtes menées ont également mis en évidence l'impact dévastateur des retours massifs provoqués par le COVID-19: au Myanmar, par exemple, les migrants de retour et leurs familles ont dû faire face à la présence d'une personne supplémentaire à nourrir et à l'absence d'envoi de fonds pour ce faire.

5 Selon une présentation de Dilip Ratha au Forum mondial pour le développement international, 25 janvier 2021.

6 Il convient toutefois de noter qu'il y a eu quelques exceptions, notamment au Pakistan, au Mexique et au Népal, qui sont les principaux destinataires de ces transferts de fonds. Dans chacun de ces trois pays, les taux de transfert se sont rapidement rétablis, les sommes reçues au Pakistan en juillet 2020 étant même les plus élevées jamais enregistrées. Le Mexique et le Népal ont quant à eux enregistré des taux de transfert entre le deuxième trimestre et la fin 2020 supérieurs à chacun de ces mêmes trimestres de 2019 (OIM, n.d.).

Les envois de fonds sont la bouée de sauvetage de l'économie népalaise depuis plusieurs décennies [...] le pays recevant de manière régulière des envois de fonds équivalents à plus d'un quart de son PIB depuis 2012. Avec la pandémie, les envois de fonds vers le Népal ont déjà diminué de 3,3 pour cent (en USD) au cours de l'exercice 2019/2020, et devraient encore baisser de 14 pour cent en 2020 par rapport aux 8,1 milliards de dollars enregistrés en 2019. La forte baisse de ces envois de fonds est susceptible d'avoir un effet multiplicateur sur l'économie du pays, dont une réduction des réserves de devises étrangères et des répercussions économiques et psychosociales sur les travailleurs migrants dues à la perte de leur emploi et aux problèmes de subsistance en procédant.

Évaluation rapide au Népal

2.4. Retours liés au COVID-19


Outre les travailleurs migrants ayant involontairement perdu leur travail après un licenciement provoqué par la situation sanitaire, de nombreuses personnes interrogées sont également rentrées chez elles après avoir volontairement quitté leur emploi en raison de préoccupations liées à la pandémie. Ce type de décision reflète la nature précaire des emplois des migrants temporaires et du secteur informel. En effet, privés qu'ils sont d'accès aux droits au travail, aux soins médicaux ou à la protection sociale, ces travailleurs ont pu craindre de se retrouver démunis et de ne plus pouvoir rentrer chez eux. Cela reflète également le fait que les contrats de travail temporaires et le travail informel ne sont pas en mesure de fournir aux travailleurs migrants une quelconque stabilité financière, ni même la possibilité d'économiser pour surmonter une éventuelle interruption de revenu.

C'est ce qu'illustre une enquête menée auprès de travailleurs migrants de la région de l'ASEAN: 47 pour cent des personnes interrogées y ont volontairement quitté leur emploi, et lorsqu'on leur a demandé les raisons de ce choix, elles ont évoqué des préoccupations concernant le renouvellement de leurs papiers et la fermeture des frontières, ainsi que des inquiétudes pour leur famille en raison de la pandémie. La même enquête a révélé que seuls 3 pour cent des travailleurs migrants bénéficiaient de la sécurité sociale dans leur pays de destination, soit un manque de protection pouvant également être à l'origine de leur décision de rentrer au pays. Au sein de l'ASEAN, on a constaté un retour massif de travailleurs migrants de Thaïlande vers les pays voisins, à savoir le Myanmar, le Cambodge et la République démocratique populaire lao: à la fin du mois de juin 2020, le décompte officiel était d'au moins 310 000 personnes, mais de nombreuses autres auraient traversé les frontières hors de tout contrôle. L'exode a commencé avec des dizaines de milliers de personnes rentrant chez elles au cours de la semaine du 22 mars 2020, juste après l'annonce des confinements. Nombre de personnes interrogées sont revenues parce qu'elles craignaient de perdre non seulement leur emploi, mais également leur permis de travail.

20 pour cent des travailleurs migrants srilankais interrogés sont rentrés au pays en raison de la peur que leur inspirait le COVID-19 et du fait que des membres de leur famille puissent tomber malades. On retrouve la même proportion de travailleurs migrants interrogés à Madagascar qui disent avoir choisi de mettre fin à leur emploi. Même si la plupart des évaluations menées pour ce rapport n'ont pas demandé aux travailleurs migrants la raison de leur départ, il est fort probable que la plupart des nombreux retours vers les pays d'origine au cours de la période d'enquête aient été causés par le COVID-19, que ce soit en raison de l'inquiétude des travailleurs pour leur famille restée au pays, de l'impact de la récession provoquée par la pandémie ou encore du risque de se retrouver piégé sans travail et potentiellement sans papiers dans leur pays de destination.

2.5. Congés sans solde liés au COVID-19

De nombreux autres travailleurs qui ont pu conserver leur emploi ont néanmoins dû prendre des congés sans solde. Cela a été fréquemment signalé par des travailleurs migrants des pays de l'ASEAN. 20 pour cent des personnes interrogées au Pakistan ont par exemple déclaré avoir été obligées de prendre des congés par leur employeur, tandis que 24 pour cent sont rentrées au pays pour leurs congés annuels sans pouvoir ensuite reprendre leur emploi en raison des confinements. Des licenciements décidés pendant ces périodes de congé forcé ont également été signalés au Pakistan.



3

Contrôle des frontières

► 3. Contrôle des frontières

La fermeture des frontières fait partie des stratégies les plus fréquemment utilisées par les gouvernements nationaux pour lutter contre le COVID-19. Bien qu'elles aient souvent constitué une méthode efficace de contrôle de la propagation de la maladie, cette approche a néanmoins été à l'origine d'un certain nombre de problèmes majeurs pour les travailleurs migrants, ne faisant qu'exacerber la situation habituelle où les travailleurs des régions relativement pauvres rencontrent généralement plus de difficultés à migrer pour le travail que ceux des régions plus riches. Dans presque tous les pays étudiés, des travailleurs migrants se sont retrouvés bloqués par les fermetures de frontières, avec parfois des visas et des permis arrivant à expiration durant ces fermetures. Beaucoup n'ont finalement pas été en mesure de travailler et/ou de subvenir à leurs besoins, que ce soit dans les pays d'origine ou de destination.

Dans le contexte de la pandémie, peu de gouvernements – si ce n'est aucun – des pays d'origine ou de destination ont invoqué ou utilisé des mécanismes figurant pourtant dans les accords bilatéraux de travail (ABT). Cet état de fait met en lumière le besoin urgent d'améliorer la gouvernance des migrations et démontre en outre clairement les faiblesses de conception de bon nombre de ces accords, ainsi que leurs limites en matière de promotion de la coopération intergouvernementale et de protection des droits des travailleurs migrants. Wickramasekara (2015) a par exemple constaté que moins de 20 pour cent des ABT examinés contenaient des dispositions (telles que recommandées par la recommandation (n° 86) de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée), 1949)⁷ relatives à l'organisation du voyage de retour des migrants «contraints de quitter leur emploi pour des raisons indépendantes de leur volonté».

Tandis que les nationaux ont pu faire face à la crise en se confinant avec leurs familles, les gouvernements n'ont accordé qu'une attention extrêmement limitée aux implications de la fermeture des frontières et des restrictions imposées à la circulation des travailleurs migrants. Ces travailleurs ont ainsi été abandonnés à leur propre sort. Là où le passage des frontières pour rentrer au pays était possible (comme de la Thaïlande vers le Cambodge, le Myanmar et la République démocratique populaire lao), des centaines de milliers de personnes ont tenté de les franchir. Dans d'autres cas, les travailleurs ont été placés en confinement obligatoire par la police et les services de sécurité (Singapour, Qatar). Les gouvernements des pays de destination ont autorisé, et parfois même encouragé les travailleurs migrants – et en particulier ceux en situation irrégulière – à retourner dans leur pays, mais sans apporter un quelconque soutien en ce sens aux gouvernements des pays d'origine. Certains pays d'origine ont quant à eux répondu par des fermetures de frontières et des restrictions imposées à leurs ressortissants de retour, et ce à une échelle sans précédent et en violation flagrante de l'Article 13 (§2) de la Déclaration universelle des droits de l'homme (OIT 2020b).

Il n'y a eu également qu'un partage limité des responsabilités entre gouvernements concernant les implications sanitaires des mouvements de masse à mesure que la pandémie se propageait. Les fermetures de frontières ont souvent été décidées de manière unilatérale, alors qu'il eut été plus judicieux d'en négocier les conséquences sur les travailleurs migrants entre les pays d'origine et de destination en utilisant les procédures figurant dans les accords bilatéraux de travail. Ces fermetures ont d'ailleurs souvent été décrétées sans préavis ou presque, privant ainsi les travailleurs migrants non seulement de leurs droits humains, mais également de ceux négociés dans les instruments de migration.

⁷ Plus précisément dans l'Article 26 de l'Accord type sur les migrations temporaires et permanentes de travailleurs, y compris les réfugiés et personnes déplacées, qui figure en annexe de la recommandation n° 86.

On a pu observer dans un certain nombre d'évaluations rapides de l'OIT que les mesures unilatérales de fermeture des frontières par un nombre important de pays ont eu tendance à pousser les travailleurs migrants vers des voies irrégulières, en particulier lorsque des frontières terrestres étaient impliquées, sapant ainsi l'effort mondial en cours pour contenir les flux migratoires dans des couloirs sûrs, ordonnés et réguliers. Certaines voies régulières ont non seulement été rendues plus complexes et coûteuses par le COVID-19, avec de nouvelles exigences en matière de quarantaine et de tests (le plus souvent à la charge des migrants), mais dans de nombreux cas, ces passages ont été fermés pendant des mois à la migration temporaire de main-d'œuvre.

Bien que des fermetures rapides et complètes des frontières aient pu constituer un atout en matière de santé publique, peu de pays de destination ont pris la responsabilité de remédier aux problèmes causés par ces décisions aux travailleurs migrants présents sur leur sol. Les enquêtes menées auprès des travailleurs migrants et autres parties prenantes ont révélé certains des préjudices que ces stratégies ont pu infliger aux communautés de travailleurs migrants.

Dans certains pays, les syndicats et les organisations de travailleurs (en plus des OSC) ont été les premiers à réagir à l'impact des fermetures de frontières sur les travailleurs migrants dans les pays de destination et sur leur retour dans les pays d'origine. Au niveau mondial, les exemples ne manquent pas de syndicats et d'organisations de travailleurs, d'organisations d'employeurs et d'entreprises, d'OSC et de gouvernements qui se sont engagés dans diverses formes de dialogue social liées à la pandémie de COVID-19. Entre autres effets, ces dialogues ont permis d'orienter les réponses des gouvernements et d'aider à la négociation directe entre les travailleurs et les employeurs concernant les fermetures de lieux de travail en lien avec les confinements (OIT 2021c; 2021d).

3.1. Mise à l'arrêt de la migration de main-d'œuvre par la fermeture des frontières

Au Sri Lanka, on estime à 1,5 million le nombre de travailleurs migrants qui auraient été bloqués dans leur pays de destination. Des milliers de travailleurs pakistanais ont également été bloqués dans les pays de destination. Cette situation a été décrite comme une «double peine», car ils ne pouvaient ni travailler en raison des fermetures généralisées d'entreprises (comme on l'a mentionné ci-dessus) ni rentrer chez eux.

Dans la région de l'IGAD, au nord-est de l'Afrique, on parle de dizaines de milliers de travailleurs migrants bloqués dans les pays de destination, dont beaucoup ont perdu leur emploi et vu leurs visas et permis expirer. Les fermetures généralisées des frontières ont rendu ces travailleurs encore plus dépendants de passeurs qui en ont profité pour augmenter leur prix, ont dû choisir des itinéraires plus périlleux pour éviter d'être repérés et, dans certains cas, ont fini par abandonner les travailleurs à la première difficulté. Même après la réouverture des frontières un peu plus tard en 2020, certains travailleurs migrants n'ont pas pu les traverser, soit parce qu'ils ne pouvaient pas se payer les tests de COVID-19 exigés, soit en raison de leur statut irrégulier.

Les fermetures de frontières liées au COVID-19 ont vu des dizaines de milliers de migrants se retrouver bloqués à travers l'Afrique (Mbiyozo 2020). Beaucoup de ces migrants ont déjà perdu leurs revenus en raison de l'impact économique des mesures de confinement liées au COVID-19 et ont ainsi des difficultés à payer un loyer et à subvenir à leurs besoins, tout en étant également dans l'impossibilité de rentrer chez eux.

Évaluation rapide de l'IGAD

De la même manière, dans la région de la SADC, en Afrique australe, il a été rapporté que les fermetures de frontières ont également laissé des travailleurs migrants bloqués et appauvris. L'interdiction d'entrée de cinq ans pour les personnes dont le visa a expiré, qui s'applique par exemple en Afrique du Sud après 30 jours à compter de ladite expiration, a eu pour conséquence que certains travailleurs migrants potentiels se sont retrouvés coincés chez eux et dans l'impossibilité de retourner sur leur ancien lieu de travail. Des travailleurs frontaliers du Mexique et du Guatemala ont également évoqué l'impact négatif des fermetures de frontières, tandis que dans les pays d'Amérique latine étudiés, les exigences de quarantaine ont été citées comme la cause principale des pertes d'emplois parmi les personnes interrogées.

Dans certaines régions, les frontières nationales sont cependant assez poreuses, comme cela a été mentionné dans les évaluations de l'Amérique latine, de l'Asie du Sud-Est et de l'Afrique. Dans certains cas, la facilité avec laquelle les migrants ont pu traverser les frontières malgré les fermetures a provoqué différents problèmes, à l'instar du déplacement de 5 millions de Vénézuéliens en 2020.

3.2. Les fermetures de frontières ont empêché le voyage de travailleurs migrants potentiels


La migration de main-d'œuvre par des voies régulières constitue souvent un processus lent impliquant différentes étapes de contrôle des documents et d'autorisations à obtenir avant le départ. La fermeture soudaine et généralisée des frontières a compliqué le processus de recrutement de nombreux migrants potentiels, provoquant à court terme endettement et chômage. Dans certains cas, les agences de recrutement ont tenté de leur trouver un autre emploi à l'étranger ou dans leur pays d'origine, mais ce processus a également été compliqué par la simultanéité de la récession au niveau mondial.

Pour illustrer l'étendue du problème, les agences de recrutement interrogées à la mi-2020 en Inde, au Pakistan, au Sri Lanka, au Népal, au Pakistan, aux Philippines, à Hong Kong (Chine) et dans la région de l'IGAD, en Afrique, ont toutes signalé que leurs services de placement avaient été complètement ou très largement interrompus du fait de la pandémie.

3.3. Des travailleurs migrants poussés vers des voies irrégulières dans certaines régions

Le manque de travail décent dans le pays d'origine constitue un facteur clé de la migration de main-d'œuvre à bas salaire. Dans certaines régions, emprunter des voies migratoires régulières s'avère aussi coûteux que chronophage, et des flux migratoires irréguliers sont ainsi fréquemment signalés. Les fermetures de frontières unilatéralement décidées ont accentué le recours à des routes migratoires irrégulières. Dans certains cas, le secteur du recrutement a même commencé à promouvoir certaines voies irrégulières (voir ci-dessus). En Thaïlande, l'imposition soudaine de confinements a conduit plus de 300 000 travailleurs migrants à retourner dans les pays voisins au cours des mois qui suivirent. Plus tard en 2020, ces travailleurs migrants sont revenus aussi nombreux, et début 2021, à la suite d'amnisties qui ont permis la régularisation de 600 000 travailleurs sans papiers, le nombre total de travailleurs migrants légaux en Thaïlande se chiffrait à 2,8 millions, soit autant qu'avant la crise.

Les migrations se sont poursuivies à l'intérieur et à l'extérieur de la région de l'IGAD malgré la fermeture des frontières. Il a été signalé que les migrants ayant choisi de traverser les frontières poreuses de la région ont dû payer aux passeurs des tarifs plus élevés que d'habitude pour des voyages encore plus périlleux.



4

Coût de la migration et endettement en période de pandémie

► 4. Coût de la migration et endettement en période de pandémie

Le Principe n° 7 des Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable stipule qu'«aucune commission de recrutement ni aucuns frais connexes ne devraient être facturés aux travailleurs ou aux demandeurs d'emploi, ou mis à leur charge de toute autre manière». La convention (n° 181) de l'OIT sur les agences d'emploi privées, 1997, stipule quant à elle que «les agences d'emploi privées ne doivent mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais» (Article 7). Ce droit n'est pas encore pleinement respecté dans de nombreux contextes géographiques, et les travailleurs migrants de nombreux pays ont généralement à leur charge les frais initiaux associés à leur migration de travail, tels que les voyages, les hébergements en cours de route, les visas, les permis de travail, les certificats médicaux ou la formation. Des commissions peuvent également être payées directement aux recruteurs de main-d'œuvre ou autres intermédiaires de la migration qui facilitent les voyages et/ou l'accès aux emplois⁸. Étant donné que les migrants n'ont pas toujours accès à une épargne ou à des fonds propres suffisants pour s'acquitter de ce type de frais, beaucoup ont recours à des prêts et entament leur voyage migratoire avec des dettes importantes tout en espérant que leurs revenus futurs seront supérieurs au montant emprunté.

Lorsque les migrants ne sont pas en mesure d'entrer librement dans un pays ou de trouver un emploi par eux-mêmes, les frais encourus sont considérablement plus élevés que lorsqu'ils peuvent se déplacer sans restriction. N'ayant souvent pas accès aux formes de crédit traditionnelles, les migrants finissent par faire appel à des prêteurs (qui sont parfois également des recruteurs). L'OIT a précédemment identifié que ces commissions – et par conséquent la dette contractée pour les payer – varient considérablement (OIT 2020c).

En revanche, dans d'autres régions du monde – comme dans celles du MERCOSUR en Amérique latine et de la CEDEAO en Afrique de l'Ouest –, les migrants peuvent voyager librement et trouver un emploi via les réseaux sociaux sans avoir à payer de commissions de recrutement (OIT 2017a). Néanmoins, même lorsque c'est le cas, des études montrent que les prêts continuent à être utilisés pour faciliter les déplacements migratoires (OIM 2021a)⁹. Dans ces contextes, les migrants sont plus susceptibles de contracter des prêts de manière informelle par l'intermédiaire d'amis ou de parents que par l'intermédiaire de prêteurs. Les pertes d'emplois liées au COVID-19 tendent ainsi à augmenter l'endettement des travailleurs migrants dans le monde, réduisant ainsi la contribution potentielle des transferts de fonds à la réduction de la pauvreté et au développement national.

Les enquêtes d'évaluation rapide de l'OIT n'ont pas collecté de données sur la dette individuelle. Il s'avère par conséquent impossible de détailler dans quelle mesure la dette des migrants a augmenté pendant la pandémie. Il demeure néanmoins possible de tirer trois conclusions à partir des données disponibles:

1. L'endettement des migrants a très probablement augmenté en raison du grand nombre de personnes ayant perdu leur emploi et étant rentrées au pays en raison de la pandémie, empêchant ainsi les individus (et leurs familles) de rembourser leur dette (voir la Section 2 ci-dessus).


⁸ L'OIT et la Banque mondiale sont conjointement responsables de l'Indicateur 10.7.1 des ODD, qui a trait aux «dépenses de recrutement à la charge du salarié en proportion de son revenu annuel dans le pays de destination».

⁹ Une autre étude a révélé que dans la région, les gens contractaient des dettes d'environ 272 USD, ce qui équivaut à plus d'un quart du salaire annuel moyen au Burkina Faso.

2. Après l'imposition de restrictions de mobilité au niveau mondial, la réponse la plus courante des recruteurs de main-d'œuvre en Asie a été de reporter l'affectation des migrants. C'est par exemple ce qu'ont fait les trois quarts des recruteurs de main-d'œuvre interrogés aux Philippines et au Népal. Le report de ces affectations aurait considérablement alourdi l'endettement existant des migrants, étant entendu que ceux qui avaient déjà payé des commissions de recrutement à un recruteur de main-d'œuvre (après avoir très probablement contracté un prêt à cette fin) ont de fait perdu cet argent. La plupart des recruteurs de main-d'œuvre n'ont en effet pas remboursé ces commissions afin de préserver leur propre trésorerie et leur solvabilité bancaire. La seule exception identifiée par la recherche l'a été au Myanmar, où le gouvernement a exigé que les agences remboursent les frais engagés. Mais il ne s'agissait que des montants ayant fait l'objet d'une quittance formelle, alors qu'il est déjà bien établi que les montants réellement demandés sont souvent beaucoup plus élevés.
3. La dette a des implications financières, sociales et psychologiques pour la réinsertion des rapatriés. Dans le cas des migrants rentrant chez eux après une migration «ratée», des études ont montré qu'ils peuvent être confrontés à des menaces, à des abus ou même à des violences de la part des prêteurs. Dans les contextes où cet argent a été prêté par les familles ou les communautés locales, rentrer chez soi sans aucune contribution et dans une situation financière encore plus précaire qu'avant le départ peut être considéré comme un déshonneur. La dette peut donc également s'avérer morale et symbolique.

Encadré 1. L'impact financier du report des affectations sur les travailleurs migrants

Au Népal, l'association professionnelle NAFEA (interrogée à la mi-2020) a signalé qu'un total de 115 000 travailleurs titulaires d'un permis de travail n'avaient pas pu être affectés, tout comme 328 681 autres qui avaient reçu une préapprobation. Aucun travailleur ne devrait payer de commissions, mais cette pratique reste courante au Népal. En Ouganda, la «Recruitment Association» (interrogée à la mi-2020) a indiqué qu'environ 2 000 travailleurs migrants ougandais potentiels dont l'affectation avait déjà été payée n'avaient pas pu être déployés. En outre, les travailleurs ayant déjà quitté l'Ouganda et atteint Dubaï et Le Caire alors que les frontières étaient encore ouvertes se sont vus refoulés. D'autres, qui n'avaient pas encore terminé leur période d'essai dans leur pays de destination, ont également été renvoyés en Ouganda. De même, au Kenya, l'Association des agences de migrants qualifiés du Kenya (Association of Skilled Migrant Agencies of Kenya-ASMAK) a indiqué à l'été 2020 que de nombreux techniciens et ouvriers attendaient toujours d'être déployés. Par conséquent, la perte financière globale à laquelle ont été confrontés les migrants uniquement en raison des commissions de recrutement et des reports d'affectation, avant même la prise en compte des pertes de revenu et des transferts de fonds non réalisés, est d'une ampleur considérable.



5

Réponses apportées
par le secteur
du recrutement dans
les différents pays

► 5. Réponses apportées par le secteur du recrutement dans les différents pays

Comme nous l'avons déjà indiqué, les secteurs nationaux du recrutement constituent le principal mode de migration des canaux légaux de migration de main-d'œuvre en Asie et là où les migrants ne sont pas en mesure de migrer librement. Ils ne sont donc pas globalement pertinents pour toutes les migrations de main-d'œuvre, mais uniquement le long de certains couloirs de migration. L'OIT a mené des évaluations spécifiques de l'impact sur le recrutement au Népal, à Hong Kong (Chine) et aux Philippines. Des entretiens ont également été menés avec des recruteurs de main-d'œuvre et des organisations professionnelles au Sri Lanka, au Pakistan et en Inde. Les parties prenantes interrogées au Kenya, en Ouganda, en Tunisie, en Afrique du Sud et au Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine ont également commenté les impacts constatés sur le recrutement (voir Annexe A¹⁰).

5.1. L'assistance portée aux personnes recrutées pendant la pandémie

Les recruteurs de main-d'œuvre ont une responsabilité envers leurs recrues lorsqu'elles travaillent à l'étranger. Cela inclut de veiller à ce que les migrants puissent rentrer chez eux en toute sécurité (OIT 2019, partie IV, § 25). Au Népal, après l'apparition de la pandémie, le gouvernement a publié une Directive concernant le rapatriement exigeant des recruteurs de main-d'œuvre qu'ils veillent à ce que les employeurs de leurs recrues leur paient l'intégralité des salaires, du billet de retour et des autres avantages convenus. Cette directive a également chargé les recruteurs de main-d'œuvre de vérifier et d'envoyer les coordonnées des travailleurs aux autorités afin qu'ils puissent être rapatriés.

Au début de la pandémie, les recruteurs de main-d'œuvre des pays d'origine et de destination étaient en effet les mieux placés pour connaître la localisation des travailleurs migrants. Ils étaient également parfaitement conscients des problèmes auxquels ces travailleurs allaient être confrontés. Un tiers des recruteurs de main-d'œuvre népalais interrogés à la mi-2020 avaient par exemple reçu des plaintes de travailleurs qu'ils avaient affectés, dont la plupart concernaient des retenues sur salaire, des pertes d'emploi, le non-paiement des salaires ou des violations d'autres droits. De la même manière, les associations de recrutement et les recruteurs basés en Inde ont déclaré avoir eu connaissance du fait que des travailleurs qu'ils avaient placés subissaient des pertes d'emploi, des baisses de salaire et une réduction de leur temps de travail. Dans une moindre mesure, des recruteurs de main-d'œuvre ont également mentionné avoir reçu des informations sur des recrues ayant été infectées par le COVID-19.

Peu nombreux sont cependant les recruteurs de main-d'œuvre qui auraient systématiquement porté assistance aux travailleurs recrutés en ce qui concerne leurs soins médicaux, leur rapatriement ou leur emploi. Voici des exemples d'une telle assistance:

- Des recruteurs de main-d'œuvre des Philippines, du Mexique, du Guatemala et du Sri Lanka ont déclaré avoir fourni à leurs recrues des informations sur le COVID-19.
- Des recruteurs de main-d'œuvre des Philippines ont indiqué que dans les cas où ils savaient que leurs travailleurs avaient le COVID-19, ils l'avaient signalé au consulat des Philippines et au ministère de la Santé. Des recruteurs de main-d'œuvre du Népal ont signalé qu'ils avaient pris contact avec les missions diplomatiques népalaises à l'étranger pour organiser le rapatriement des travailleurs.

¹⁰ Voir également OIM 2020.

- Des recruteurs de main-d'œuvre népalais ayant répondu à l'enquête ont également indiqué qu'ils étaient restés en contact régulier avec les travailleurs en poste à l'étranger pour leur fournir le soutien nécessaire (pour la nourriture et le logement, la recherche d'un autre employeur, l'aide au rapatriement, etc.). Ils ont en outre affirmé avoir apporté un soutien psychologique aux travailleurs et à leurs familles au Népal.
- Des recruteurs de main-d'œuvre ayant répondu à nos enquêteurs au Sri Lanka ont indiqué avoir contacté le Bureau srilankais de l'emploi à l'étranger pour solliciter qu'une assistance soit portée à leurs recrues, avoir plaidé auprès des agents des pays de destination pour tenter de recouvrer les salaires impayés et avoir essayé d'aider les travailleurs ayant perdu leur emploi à trouver de nouveaux placements.

Au Népal, des recruteurs de main-d'œuvre interrogés dans le cadre des évaluations rapides de l'OIT ont également indiqué faire confiance aux employeurs pour prendre soin de leurs recrues. Un tiers des recruteurs interrogés ont toutefois reconnu n'avoir rien fait pour aider les personnes recrutées, même s'ils étaient conscients des problèmes auxquelles elles devaient faire face, tandis que d'autres recruteurs ont tout simplement indiqué qu'ils ne pouvaient rien faire. Des recruteurs et des associations indiennes ont signalé qu'à leur connaissance, la plupart des employeurs de leurs recrues avaient fourni hébergement et alimentation durant les confinements. Dans la région de l'IGAD, les entretiens avec les parties prenantes et les migrants ont suggéré que les recruteurs de main-d'œuvre de ces pays n'avaient quasiment rien fait pour aider les migrants bloqués aux frontières ou restés dans les pays de destination.

5.2. Les restrictions de mobilité ont gravement affecté le secteur du recrutement

Après que les vols internationaux ont été interrompus et que les gouvernements ont cessé de délivrer des permis de travail, la pandémie a eu et continue d'avoir de sévères répercussions sur les opérations du secteur du recrutement dans les pays d'origine des migrants. Par conséquent, différents recruteurs de main-d'œuvre et autres parties prenantes au Népal, aux Philippines, au Sri Lanka, en Inde, en Ouganda, au Kenya, au Nigéria, au Pakistan et au Mexique ont signalé des pertes commerciales considérables. Au Népal, au moment de la réalisation de l'enquête (août et septembre 2020), 85 pour cent des personnes interrogées ont déclaré avoir non seulement complètement arrêté tout nouveau recrutement, mais également toutes les affectations de travailleurs déjà en cours. Au Mexique et au Guatemala, les recruteurs de main-d'œuvre interrogés ont fait état de baisses des taux de placement oscillant entre 10 et 30 pour cent.

Ils ont en outre indiqué que le principal impact à déplorer sur leur entreprise était un manque immédiat et critique de trésorerie. À l'échelle mondiale, la plupart des recruteurs de main-d'œuvre des pays d'origine sont de petites et moyennes entreprises. Même si de nombreuses agences de recrutement s'avèrent extrêmement rentables, beaucoup dépendent également fortement au niveau opérationnel d'un flux de trésorerie stable, à savoir pour payer le personnel et entretenir les bureaux, pour garantir les dépôts et les cautions bancaires, ou encore pour rembourser des prêts bancaires. Habituellement, les recruteurs de main-d'œuvre assurent la continuité de leur trésorerie en maintenant un flux continu de recrutements.

De fait, seules les sociétés de recrutement disposant d'importantes réserves de trésorerie et de commandes massives en attente ont pu rester partiellement ouvertes et devraient pouvoir survivre à la pandémie. Les recruteurs de main-d'œuvre ont ainsi réagi à la situation de la même manière que les entreprises des autres secteurs en «licenciant» une partie de leur propre personnel et en réduisant le temps de travail de ceux qui restaient.

Dans certains pays d'origine des migrants, les restrictions à la mobilité interne ont également eu un impact sur les opérations de recrutement. C'est plus particulièrement en Inde que

les confinements stricts ont eu pour conséquence que ni le personnel ni les travailleurs ne pouvaient se rendre dans les bureaux de recrutement. Les recruteurs de main-d'œuvre ont réagi en organisant des entretiens en ligne chaque fois que cela était possible. Bien que cela se soit avéré rentable, en ce que plusieurs travailleurs pouvaient être simultanément interrogés, il était toutefois impossible d'utiliser ce recours lorsqu'étaient exigés des tests de compétences.

Il a été clairement démontré que la pandémie de COVID-19 a eu des répercussions sur les entreprises de recrutement des pays d'origine tout à fait disproportionnées par rapport à celles dont ont souffert leurs homologues des pays de destination. Par exemple, presque toutes les agences interrogées aux Philippines affectant habituellement des travailleurs à Hong Kong (Chine) ont dû cesser partiellement ou complètement leurs opérations, tandis que beaucoup moins d'agences basées à Hong Kong (Chine) ont dû faire de même. Dans le cas des agences de Hong Kong (Chine), les travailleurs migrants dont les contrats avaient pris fin ou été prématurément résiliés en raison de la crise du COVID-19 ont pu renouveler leur contrat ou trouver de nouveaux employeurs en faisant appel à un recruteur local. Pour les employeurs des secteurs qui avaient encore besoin de travailleurs, il s'est agi d'une stratégie d'atténuation tout à fait judicieuse, étant donné que ces travailleurs étaient rapidement disponibles. Les recruteurs de Hong Kong (Chine) ont donc pu maintenir un certain niveau d'activité, quoique plus limité qu'avant la pandémie.

5.3. La demande de main-d'œuvre s'est effondrée dans de nombreux secteurs à bas salaires, mais a augmenté dans d'autres

La Section 2 ci-dessus a souligné l'impact de l'arrêt de l'activité économique sur les travailleurs migrants. Les recruteurs de main-d'œuvre des pays d'origine ont également signalé une très forte réduction de la demande en main-d'œuvre dans le BTP, l'hôtellerie, le tourisme, la production industrielle, la sécurité et, dans une moindre mesure, le travail domestique. Au Népal, par exemple, au moment de la conclusion de l'enquête (août et septembre 2020), plus des deux tiers des recruteurs de main-d'œuvre avaient enregistré une baisse significative de la demande provenant de l'ensemble des principaux pays de destination: Japon, Malaisie, Émirats arabes unis, Qatar, Arabie saoudite et autres pays du Conseil de coopération du Golfe.

Cependant, comme nous l'avons également indiqué en Section 2, les impacts économiques n'ont pas été ressentis de manière uniforme dans tous les secteurs ou dans tous les pays. Par exemple, les recruteurs de main-d'œuvre kenyans fournissant principalement des travailleuses pour des postes de travail domestique au Liban ont signalé un effondrement complet de la demande (Randhawa 2020). En revanche, d'autres recruteurs ont connu une demande de main-d'œuvre continue ou même accrue, comme le montrent les exemples suivants tirés des enquêtes menées auprès de recruteurs de main-d'œuvre:

- Les recruteurs de main-d'œuvre des Philippines, d'Inde, du Népal et de Hong Kong (Chine) ont signalé une augmentation de la demande dans l'ensemble des métiers de la santé et des soins à la personne, y compris les travailleurs domestiques.
- Les recruteurs de main-d'œuvre gérés par l'État en Inde ont également vu une augmentation des demandes en infirmiers provenant des Émirats arabes unis et d'Arabie saoudite.
- Au Népal, un tiers des recruteurs de main-d'œuvre (soit 42) ont signalé une augmentation de la demande en travailleurs, par exemple pour des usines en Malaisie produisant des équipements médicaux tels que des masques et des gants en caoutchouc.

- D'autres au Népal ont reçu de nouvelles demandes pour des travailleurs du BTP au Qatar, pour le secteur de l'agriculture et de la pêche en Malaisie et pour des travailleurs domestiques en Jordanie et à Chypre. À ce moment-là, aucun de ces recruteurs de main-d'œuvre n'avait cependant été en mesure de déployer des travailleurs en raison des restrictions de voyage.
- Les recruteurs de main-d'œuvre d'Inde ont signalé une augmentation de la demande en travailleurs chargés de la maintenance et de la gestion des bâtiments.
- Au Pakistan, les recruteurs de main-d'œuvre ont quant à eux indiqué une augmentation de la demande dans tous les secteurs spécialisés en quête de travailleurs qualifiés, y compris dans l'éducation.
- Les recruteurs de main-d'œuvre du Guatemala (recrutant pour le Canada) et du Mexique (recrutant pour les États-Unis) ont de leur côté indiqué que la demande en main-d'œuvre avait diminué de 10 à 30 pour cent.

De manière générale, les recruteurs de main-d'œuvre interrogés ont majoritairement fait part de leur conviction de ce que leur entreprise se redresserait avec le temps, bien évidemment sous réserve de la levée des restrictions à la mobilité. La flexibilité, facilitée au niveau mondial par la sous-traitance – qui exclut la nécessité de coûts irrécupérables fixes dans les pays de destination –, a toujours été une caractéristique des secteurs nationaux du recrutement. Par conséquent, tandis que le secteur du recrutement attend un retour à la «normalité», les recruteurs de main-d'œuvre des pays d'origine ont cherché à diversifier leurs marchés. Au cours de l'année écoulée, les recruteurs de main-d'œuvre ont recherché les marchés (à la fois en termes de secteurs et de pays) réunissant le minimum de restrictions de mobilité et le maximum de demande, tels que ceux énumérés ci-dessus. Cette combinaison est susceptible d'orienter le secteur pendant un certain temps. Au vu du rôle que jouent les attachés du travail et les consulats dans l'ouverture de nouveaux marchés pour leurs recrues, notamment par le biais de nouveaux accords bilatéraux de travail, des recruteurs de main-d'œuvre ont déclaré avoir fait pression sur leurs gouvernements pour obtenir un soutien à leur diversification.

En réponse à une question spécifique de l'enquête de l'OIT, certains recruteurs de main-d'œuvre ont également indiqué qu'ils envisageaient de recentrer leurs activités sur les marchés nationaux. À titre d'exemple, la moitié des recruteurs de main-d'œuvre interrogés au Népal ont déclaré qu'ils entendaient diversifier leur entreprise pour inclure le marché du travail national si l'environnement s'y montrait favorable. La majorité a toutefois également indiqué que le marché intérieur pour leurs services demeurerait assez restreint. Étant donné que la plupart des recruteurs de main-d'œuvre des pays du Sud opèrent dans le contexte de marchés du travail nationaux très informels – et extrêmement flexibles –, il est fort improbable qu'ils trouvent une demande suffisante pour leurs services. En d'autres termes, si les marchés nationaux étaient financièrement viables pour les recruteurs de main-d'œuvre des pays d'origine, ils se seraient déjà diversifiés, étant donné que le recrutement pour le marché local est considérablement moins complexe à gérer.

Plus inquiétant encore, les recruteurs de main-d'œuvre et leurs organisations professionnelles ayant répondu aux enquêtes ont signalé qu'en réponse aux restrictions de mobilité, le secteur (dans les pays d'origine en Asie) utilisait des visas touristiques pour affecter des travailleurs dans les pays qui n'assuraient plus le traitement des permis de travail. Il s'agit d'une réponse évidente pour ce secteur, étant entendu que l'informalité et l'illégalité (y compris le non-respect généralisé des réglementations nationales) y sont monnaie courante. Mais cela compromet les progrès accomplis au cours de la dernière décennie en vue de la formalisation et de la régularisation du secteur du recrutement en particulier et des migrations en général. Pour les travailleurs qui voyagent avec des visas touristiques et travaillent illégalement, la situation est particulièrement grave. Outre le manque de protections liées à leur emploi dans les pays de destination, ces travailleurs risquent la détention et l'expulsion.

5.4. Les défis logistiques actuels du recrutement

Outre les fermetures de frontières, le COVID-19 est à l'origine de problèmes logistiques supplémentaires pour les recruteurs de main-d'œuvre et les migrants. Aux États-Unis, par exemple, la réglementation afférente au transport et à l'hébergement a été modifiée par les nouveaux protocoles sanitaires, ce qui a eu un impact sur la migration en provenance du Mexique. En dépit d'offres d'emploi préexistantes et de visas déjà délivrés, des restrictions locales ont empêché le recrutement de se poursuivre. Dans certains pays, les vols et le traitement des dossiers avaient repris à un niveau encore limité au moment des entretiens menés avec les recruteurs de main-d'œuvre. Ceux-ci prévoyaient néanmoins que différents problèmes logistiques demeureraient d'actualité même après la reprise complète des vols et la délivrance des documents de migration. Leur prévision était que ces défis logistiques continueraient d'avoir des répercussions sur leur secteur pendant un certain temps en raison du ralentissement des processus de recrutement et de surcoûts importants.

Encadré 2. Problèmes logistiques identifiés par le secteur

- Périodes de quarantaine obligatoires dans les pays de destination pour tous les travailleurs entrants.
- Tests négatifs au COVID-19 obligatoires comme condition d'entrée¹.
- Travailleurs testés positifs au COVID-19 avant le départ et devant être «remplacés» à la dernière minute.
- À plus long terme, éventualité d'une vaccination obligatoire pour entrer dans les pays de destination et y occuper un emploi.
- Variabilité des réglementations sanitaires entre pays et secteurs rendant la situation encore plus complexe, et nécessité de ressources supplémentaires pour s'assurer des règles en vigueur et résoudre les problèmes y afférents.
- Augmentation des tarifs aériens et difficultés à trouver des vols pour les migrants.
- Peur du COVID-19 parmi les travailleurs à même d'affecter leur disponibilité.
- Incertitude quant à la détermination de la responsabilité, au sein de la chaîne de recrutement, du paiement des coûts supplémentaires, tels que les quarantaines et l'éventuel maladie des travailleurs durant le processus de recrutement.

¹ Les tests PCR (amplification en chaîne par polymérase) ont été spécifiquement mentionnés.

Au cours de l'année écoulée, les gouvernements du Népal et de l'Indonésie ont publié des directives exigeant des employeurs étrangers (ou des agences de placement) le paiement de tous les frais supplémentaires découlant de ce qui précède. Ces gouvernements n'ont cependant aucune compétence légale pour faire appliquer ces directives, et les efforts menés précédemment par le gouvernement du Népal pour exiger des employeurs de Malaisie le paiement intégral des coûts du recrutement se sont avérés infructueux.

Conformément à un sentiment partagé par les recruteurs de main-d'œuvre interrogés, il est donc fort probable que la plupart, sinon la totalité, de ces coûts supplémentaires soient transférés aux migrants. Au Népal, par exemple, les recruteurs de main-d'œuvre ont profité de l'occasion offerte par l'enquête pour signaler leur mécontentement à l'égard du programme «Visa gratuit, Billet gratuit», qui les empêche de facturer plus de 10 000 roupies népalaises

de commissions aux travailleurs. Ils se sont ainsi plaints du fait que ces commissions ne couvraient déjà pas tous les coûts du recrutement avant la pandémie et qu'elles couvriraient encore moins les coûts supplémentaires actuellement encourus. Selon eux, les employeurs étaient réticents à couvrir tous les coûts de recrutement des travailleurs migrants venus du Népal, car ils pouvaient facilement trouver des travailleurs d'autres pays d'origine sans avoir à s'en acquitter. Cette politique a rendu le secteur népalais des fournisseurs de main-d'œuvre moins compétitif sur le marché mondial, et les recruteurs ont ainsi fait valoir que c'était pour cette raison que ces coûts devraient être transférés aux migrants. Dans cette lignée, l'Association népalaise des agences d'emploi étrangères, la NAFEA, avait adressé 12 requêtes au gouvernement dès juin 2020. L'une de leurs principales revendications était qu'ils soient autorisés à facturer des commissions plus élevées aux migrants, et une autre que les migrants paient leurs propres billets d'avion.


Les recruteurs de main-d'œuvre ont en outre signalé des problèmes supplémentaires. Ils ont en particulier fait part d'un degré important d'incertitude concernant les protocoles sanitaires actuellement en vigueur dans les pays de destination et la façon dont ceux-ci pourraient évoluer à l'avenir. Ces protocoles obligent à revoir à la hausse les ressources nécessaires à la gestion des processus de recrutement. Avec un modèle commercial fortement conditionné à la capacité de «fournir» rapidement et facilement des travailleurs, les recruteurs de main-d'œuvre ont signalé que l'incertitude et les barrières logistiques auraient un impact sur les revenus futurs et les opportunités commerciales à long terme, étant donné qu'ils pourraient ne plus être en mesure de répondre efficacement aux offres d'emploi, poussant ainsi les employeurs à rechercher des candidats ailleurs.

5.5. Réponses politiques nationales d'atténuation de l'impact du COVID-19 sur les secteurs du recrutement

D'une manière générale, les gouvernements ont octroyé aux entreprises des aides financières visant à atténuer les pires répercussions de la pandémie. La plupart des recruteurs de main-d'œuvre ayant répondu aux enquêtes nationales de l'OIT n'avaient toutefois reçu aucun soutien financier de leur gouvernement, à deux exceptions près:

- Au Sri Lanka et en Thaïlande, les recruteurs de main-d'œuvre étaient éligibles aux fonds de soutien mis à la disposition des petites entreprises.
- Au Sri Lanka, le secteur du recrutement a également bénéficié d'une réduction de moitié des frais annuels de renouvellement de leur licence.

Les recruteurs de main-d'œuvre et leurs organisations professionnelles ont fait pression sur leurs gouvernements pour obtenir différents types d'aides visant à atténuer les pires impacts de la pandémie. Outre les points énumérés ci-dessus, la NAFEA (Népal) a également appelé le gouvernement à concéder une aide visant à «renflouer» le secteur et à restituer temporairement les dépôts de garantie pour résoudre les problèmes de trésorerie. Le gouvernement du Népal n'a cependant pas accédé à ces revendications du secteur et a préféré renoncer à l'exigence (récemment introduite) de déployer au moins 100 travailleurs par an pendant deux années consécutives comme condition au renouvellement des licences pour 2021/22. Les personnes ayant répondu à l'enquête ont toutefois noté que les recruteurs devaient toujours avoir affecté un total de 200 travailleurs au cours des deux exercices précédant la pandémie pour être éligibles au renouvellement de leur licence. Par conséquent, quasiment tous les sondés de l'enquête népalaise (88 pour cent) ont estimé que le gouvernement n'avait pas pleinement pris en compte les problèmes du secteur.



6

Discrimination et xénophobie à l'encontre des travailleurs migrants

► 6. Discrimination et xénophobie à l'encontre des travailleurs migrants

La discrimination à l'encontre des travailleurs migrants sur la base de leur nationalité et de leur race prend à la fois la forme d'un traitement différencié et d'un manquement à l'égalité de traitement avec les nationaux. Ce type de violations des droits des travailleurs est monnaie courante à travers le monde.

De la même manière, les travailleurs migrants du monde entier ont toujours fait l'objet de discriminations et de préjugés xénophobes, en violation de leurs droits humains fondamentaux. Le sentiment anti-immigrés et anti-étrangers constitue également dans de nombreux pays une caractéristique du discours politique national.

La pandémie de COVID-19 a mis en lumière les racines profondes de la discrimination et de la xénophobie ciblant les migrants. En avril 2020, le Réseau des Nations Unies sur les migrations a été contraint de publier une déclaration intitulée «*Le COVID-19 n'établit pas de discrimination; notre riposte doit faire de même*», qui exhortait «toutes les autorités [à mettre] tout en œuvre pour combattre la xénophobie, notamment lorsque des migrants et d'autres personnes sont victimes de discrimination ou de violence fondée sur l'origine ou associée à la propagation de la pandémie» (HCDH 2020). En mai, le Secrétaire général de l'ONU a appelé à une action mondiale coordonnée pour lutter contre l'«avalanche de haine et de xénophobie», la désignation de boucs émissaires et l'entretien de la peur provoqués par la pandémie et dont les travailleurs migrants sont les premières victimes (Nations Unies 2020).

6.1. Discrimination à l'égard des travailleurs migrants dans les pays de destination

On a signalé dans plusieurs pays des cas de travailleurs migrants explicitement ciblés par les licenciements. Le ministère des Ressources humaines de Malaisie a ainsi indiqué que lorsque les licenciements étaient inévitables, ils devaient d'abord s'appliquer aux employés étrangers. Dans le même temps, des migrants sans papiers étaient détenus et des ordres d'expulsion visaient des bâtiments spécifiques en grande partie occupés par des travailleurs migrants. Ont également eu lieu des arrestations massives de plus de 2 000 migrants sans papiers et des expulsions du territoire (Ding 2020). En Thaïlande, les partenaires d'exécution de l'OIT ont révélé que les travailleurs migrants avaient été parmi les premiers à perdre leur emploi dans le cadre des réductions d'effectifs. Des travailleurs migrants srilankais des États du Golfe, dont Oman et le Koweït, ont indiqué qu'en raison du nationalisme ambiant, le licenciement des travailleurs migrants avait été encouragé, tandis que celui des nationaux demeurait interdit. Des travailleurs migrants du Mexique et du Guatemala ont également signalé que certains de leurs compatriotes avaient été licenciés avant les nationaux.

À Singapour, une réponse rapide en matière de santé publique a mis en lumière la discrimination sous-jacente inhérente au traitement des travailleurs migrants, qui vivent en grande majorité dans des dortoirs isolés. Une étude de Henneby et KC (2020, 4) «a mis en évidence les conditions de vie abominables (avec jusqu'à 20 personnes dormant dans la même pièce) endurées par les centaines de milliers de travailleurs migrants de la ville». Ces communautés ont par conséquent été massivement touchées par le COVID-19: en décembre 2020, 55 000 des 58 000 cas identifiés se trouvaient dans des dortoirs de travailleurs migrants, tandis que 47 pour cent des 323 000 travailleurs migrants de la ville ont été testés positifs aux anticorps, ce qui indique qu'ils avaient déjà été infectés par le virus à un moment ou à un autre (Singapour 2020). Les hommes qui vivaient dans ces dortoirs ont été isolés du reste de la ville pendant huit mois, une politique à la fois intrinsèquement discriminatoire et une

violation substantielle des droits de ces travailleurs à la liberté de circulation, étant donné que cette mesure ne visait que les travailleurs migrants. Cela constitue également une illustration de la façon dont le COVID-19 a à la fois révélé et exacerbé des inégalités déjà existantes.

De nombreux cas de xénophobie et de violence ont été signalés en Afrique du Sud, l'un des principaux pays de destination des migrations de main-d'œuvre en Afrique. Des travailleurs migrants des régions de l'IGAD et de la SADC nous l'ont confirmé, et des commerçants migrants présents en Afrique du Sud ont également signalé qu'ils avaient été rackettés par la police, ceux qui ne s'y pliaient pas étant alors soumis à des violences. Le ministre sud-africain de la Santé a d'abord déclaré en janvier 2021 que les migrants sans-papiers seraient exclus de la campagne vaccinale, ce qu'a rapidement démenti le président Cyril Ramaphosa, qui a finalement déclaré qu'il était dans l'intérêt du pays que le plus grand nombre de personnes possible reçoivent le vaccin et que le gouvernement «mettrait en place des mesures pour faire face au défi des sans-papiers» (Afrique du Sud 2021).


La peur du COVID-19 aurait conduit les milices houthies qui contrôlent certaines régions du nord du Yémen à expulser de force des milliers de migrants de leur territoire pour les envoyer dans le désert sans nourriture ni eau. D'autres ont été repoussés vers l'Arabie saoudite, où ils ont été ciblés par des tirs des gardes-frontières, détenus sans hygiène ni nourriture adéquates, et violentés, tandis que d'autres encore ont été déplacés vers le sud du Yémen. À la mi-2020, au moins 14 500 Africains de l'Est ont été piégés au Yémen, où de nombreux cas de xénophobie, d'arrestations et de détentions ont été signalés. Ces migrants ont été victimes de stigmatisation et de discrimination, se sont vu refuser des soins médicaux et ont été limités dans leurs déplacements avec la mise place de points de contrôle à l'intérieur même des villes. Des arrestations massives de migrants ont également été signalées dans le pays.

6.2. Discrimination à l'égard des rapatriés dans les pays d'origine

À l'instar des travailleurs migrants qui ont souvent été considérés comme des vecteurs de COVID-19 dans les pays de destination, ceux qui sont rentrés chez eux ont également dû faire face aux craintes de leurs anciens voisins et été victimes de discrimination, et ce en dépit des procédures de test et de quarantaine mises en place pour les rapatriés.

Ce type de situation a été largement signalé en Asie du Sud. Au Sri Lanka, des personnes de retour ont ainsi déclaré avoir été victimes de discrimination, d'injures et de nombreuses plaintes injustifiées auprès de la police. Des rapatriés indiens ont également déclaré avoir été victimes de stigmatisation et de discrimination de la part de leurs proches et de leurs voisins, tandis qu'au Pakistan, la majorité des travailleurs migrants interrogés ont déclaré avoir été stigmatisés à leur retour, même si cela s'est selon eux progressivement atténué.

Au Myanmar, on nous a rapporté que les communautés locales craignaient le retour des travailleurs. Certains rapatriés ont même favorablement accueilli les procédures de quarantaine afin de rassurer leur voisinage, tandis que d'autres ont estimé que cela les désignait comme une source possible d'infection. D'autres travailleurs migrants ayant quitté la Thaïlande pour rentrer dans des pays voisins ont également déclaré avoir été confrontés à la stigmatisation et à la discrimination à l'occasion de leur retour, tandis que des personnes revenant au Mexique et au Guatemala disent aussi avoir été victimes de rejet, voire de violences. Certains ont estimé que les protocoles auxquels étaient soumis les rapatriés n'avaient pas été conçus pour permettre une réinsertion adéquate. La plupart des autorités gouvernementales interrogées à Madagascar se sont déclarées préoccupées par le fait que les travailleurs de retour avaient fait l'objet de stigmatisation et de discrimination.



7

Accès aux soins et à la protection sociale

► 7. Accès aux soins et à la protection sociale

Le COVID-19 a démontré avec acuité l'importance d'une approche universelle de la santé publique et la réalité fondamentale selon laquelle personne n'est réellement protégé tant que tout le monde ne l'est pas. Par conséquent, assurer l'accès universel aux garanties de base de la protection sociale s'est avéré essentiel pour contrôler la pandémie, en plus d'être un moyen direct et efficace de réduire les inégalités et de lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Cependant, même en dehors des périodes de crise, l'accès à la protection sociale a toujours constitué un problème pour les travailleurs migrants, et en particulier pour ceux qui se trouvent en situation irrégulière.

Encadré 3. Sécurité sociale

La protection sociale, ou sécurité sociale, est un droit humain et se définit comme l'ensemble des politiques et programmes conçus pour réduire et prévenir la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale tout au long du cycle de vie. La protection sociale comprend neuf domaines principaux: les allocations familiales, la protection de la maternité, les allocations de chômage, les prestations d'accident du travail et de maladies professionnelles, les indemnités de maladie, la protection de la santé (soins médicaux), les prestations de vieillesse, les prestations d'invalidité/handicap et les prestations de réversion. Les systèmes de protection sociale répondent à tous ces besoins par une combinaison de régimes contributifs (assurance sociale) et de prestations non contributives financées par l'impôt (y compris l'assistance sociale).

Source: OIT 2017b, 194.

La crise du COVID-19 a mis en évidence deux carences particulièrement graves des systèmes de protection sociale: (1) les difficultés d'accès aux soins et (2) l'insécurité du revenu provoquée par une perte soudaine d'emploi et de salaire (OIT 2020d). Pendant la pandémie, le rapatriement soudain des travailleurs migrants n'a fait qu'amplifier les problèmes de longue date auxquels sont confrontés les systèmes de sécurité sociale existants en raison de leur nature territoriale. Les défis à relever incluent les difficultés à s'y retrouver dans la diversité des systèmes en matière de conditions et de gestion des droits, ainsi que les difficultés spécifiques survenant dans des contextes de mobilité transfrontalière et d'éloignement des lieux de travail.

Mais même lorsque les travailleurs migrants peuvent rester dans leur pays de destination – en tant que main-d'œuvre essentielle ou autre –, ils n'en demeurent pas moins confrontés à des obstacles pour accéder facilement à la sécurité sociale, et ce en dépit de leur insertion dans l'économie formelle, laissant au final la majorité d'entre eux sans aucune assistance. Il y a cependant eu de notables exceptions où les aides financières des pays de destination ont inclus les migrants en situation régulière, comme en Afrique du Sud. Toutefois, des barrières administratives ou un manque d'informations ont souvent empêché les migrants d'accéder réellement à ces fonds, comme cela s'est par exemple avéré être le cas à Singapour.

Dans ce contexte, les évaluations rapides ont souvent mis en lumière le rôle des organisations et des initiatives non gouvernementales, à l'instar des centres de ressources pour les travailleurs migrants d'Asie, qui les aident en matière de sécurité sociale et de réclamations salariales (tel que cela ressort de l'entretien avec le Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le

Pacifique). En outre, certains pays d'origine ont pu offrir une aide en espèces aux migrants de retour, comme par exemple aux Philippines, où les travailleurs rapatriés ont pu recevoir une aide par le biais du système d'assistance en cas de catastrophe de l'Administration du bien-être des travailleurs à l'étranger (*Overseas Worker Welfare Administration*) ou de prêts professionnels.

En 2018, les Philippines avaient également rendu obligatoire l'affiliation au système national de sécurité sociale de tous les travailleurs philippins en poste à l'étranger, qui doivent à ce titre payer une cotisation mensuelle à partir de leur compte bancaire aux Philippines. Leurs droits sont les mêmes que pour les personnes résidant aux Philippines et comprennent une couverture en cas de maladie, de maternité, d'invalidité, de retraite, de décès, de frais funéraires, de chômage et d'indemnisation des accidents du travail ou des maladies professionnelles.

La pandémie a intensifié les préoccupations de longue date concernant l'accès des travailleurs migrants à un niveau minimum de protection sociale, la mise en place et le maintien de socles de protection sociale pour les nationaux et les migrants, et la portabilité des droits et des avantages acquis à l'étranger (conformément à l'Objectif n° 22 du Pacte mondial pour les migrations), mettant ainsi toujours plus en évidence la nécessité d'une plus ample coopération internationale pour garantir la capacité des travailleurs migrants à exercer leur droit à la protection sociale et à accéder aux droits sociaux. Le gouvernement du Myanmar a par exemple manifesté un vif intérêt pour la portabilité des prestations de sécurité sociale en sollicitant des informations, une formation et des ateliers à ce sujet par l'intermédiaire de l'OIT¹¹.

La pandémie a en outre démontré que la protection sociale n'impliquait pas seulement l'existence de filets de sécurité en temps de crise et qu'elle ne devait pas non plus se résumer à un réseau de prestataires de services privés uniquement accessibles aux plus aisés. Compte tenu de l'importance de l'économie informelle en Afrique et en Asie, de nombreuses personnes (nationaux ou migrants) n'ont pas accès aux services sociaux.

Par ailleurs, en raison de l'écart de rémunération persistant entre les sexes et du fait que les femmes occupent de manière disproportionnée des emplois plus précaires et informels dont le salaire est même souvent inférieur à celui de hommes migrants, de nombreuses femmes migrantes disposent d'une sécurité de revenu encore plus limitée et d'un accès tout aussi restreint à quelque forme de protection sociale en cas de perte d'emploi ou de récession économique. Il s'avère donc essentiel de prendre cette question en considération étant donné la féminisation de la migration constatée dans de nombreux contextes, les travailleuses migrantes constituant souvent la seule source de revenus pour des familles entières.

Sur les lieux de travail, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être victimes de violences, et les travailleuses migrantes, en particulier celles qui travaillent de manière informelle, rencontrent souvent des difficultés pour accéder aux soins de santé sexuelle et reproductive et à la protection sociale. À la suite de la pandémie, lorsqu'elles n'ont pas été licenciées, de nombreuses travailleuses domestiques migrantes vivant sur leur lieu de travail ont été empêchées par leurs employeurs de quitter le foyer par crainte qu'elles soient infectées. Le fait d'être recluses à la maison toute la journée avec leurs employeurs augmente leur exposition aux menaces, aux violences et au surmenage.

Les travailleuses domestiques migrantes à temps partiel ou vivant hors de leur lieu de travail ont quant à elles été confrontées à des problèmes différents, mais tout aussi graves, découlant de la pandémie. Elles travaillent souvent pour plusieurs familles, de sorte que leurs déplacements entre les lieux de travail ont eu pour effet d'augmenter leur risque d'exposition au COVID-19. Sans accès aux régimes de sécurité sociale et empêchées de rentrer chez elles

11 Selon un entretien mené avec le Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique.

en raison de la fermeture des frontières, certaines travailleuses domestiques migrantes ayant perdu leur emploi pendant la pandémie ont été contraintes d'exercer des activités encore plus précaires et risquées, notamment d'ordre sexuel¹².


7.1. Exemples tirés des enquêtes et des rapports d'évaluation rapide de l'OIT

- En Tunisie, 48 pour cent des travailleurs migrants interrogés ont déclaré qu'ils s'inquiétaient de ne pas avoir accès aux soins ou aux examens médicaux.
- 73 pour cent des travailleurs migrants interrogés en Amérique latine craignaient de ne pas avoir accès aux soins médicaux ou à des examens appropriés.
- 97 pour cent des travailleurs originaires des pays de l'ASEAN au chômage dans les pays de destination n'avaient pas accès à la sécurité sociale. 33 pour cent des personnes interrogées ont déclaré ne pas avoir reçu d'équipements de protection individuelle (EPI), tandis qu'en Thaïlande, ce chiffre atteignait les 57 pour cent.
- Les travailleurs migrants présents en Thaïlande ont également été exclus de l'aide financière (5 000 bahts thaïlandais) octroyée par le gouvernement à ses ressortissants pendant la crise (ils étaient néanmoins de facto éligibles à d'autres aides)¹³.
- En Malaisie, les travailleurs migrants en poste dans les services essentiels ont indiqué avoir été contraints de travailler dans des lieux de travail insalubres et dangereux. Certains ont mentionné que leur logement était sale et surpeuplé.
- Les travailleurs migrants srilankais des États du Golfe n'avaient quant à eux pas accès aux prestations sociales, et on a plus généralement constaté que les travailleurs migrants ont souvent été exclus des soins médicaux dans les pays de destination.

En résumé, si l'on veut garantir l'accès à la protection sociale et aux services essentiels pour toutes et tous, sans discrimination, les mesures politiques importantes prises en ce sens doivent faire l'objet d'une communication appropriée, et les informations sanitaires essentielles être dûment partagées. Des mesures de santé et sécurité au travail (SST) doivent être prises de toute urgence – y compris dans les secteurs «essentiels» et les secteurs dominés par une main-d'œuvre migrante – et être appliquées de façon à répondre aux préoccupations et aux besoins des femmes et à prévenir la violence et le harcèlement à caractère sexiste au travail, en particulier lorsque les travailleuses migrantes doivent vivre avec leur employeur en raison des restrictions de mouvement liées au COVID-19.

12 Selon un entretien avec le bureau de l'OIT à Pretoria.

13 Voir OIM 2021b.



8

Retour et réinsertion dans les pays d'origine

► 8. Retour et réinsertion dans les pays d'origine

La pandémie a mis en évidence des lacunes politiques de premier plan concernant le retour soudain des travailleurs migrants. On a en effet constaté des difficultés à rapatrier les travailleurs qui avaient perdu leur emploi à l'étranger, et des désaccords sont apparus sur le fait de savoir qui devrait prendre en charge le coût des voyages de retour et des mises en quarantaine. Au Pakistan, par exemple, la majorité des travailleurs migrants interrogés par l'OIT estimaient que la quarantaine leur avait causé d'importantes pertes financières. À mesure que les migrants commençaient à perdre leur emploi, de nombreux pays de destination ont commencé à exiger des pays d'origine qu'ils rapatrient leurs ressortissants. Certains pays d'origine, comme l'Inde, ont dans un premier temps refusé de coopérer, en affirmant qu'il s'agirait là d'un cauchemar logistique et sécuritaire (AFP 2020), mais des missions de rapatriement ont ensuite été mises en place pour rapatrier des travailleurs indiens du monde entier. Par ailleurs, les programmes de rapatriement liés au COVID-19 ont été complexes et difficiles à organiser en raison de la soudaineté des licenciements et de l'implication de nombreux pays d'origine et de destination. Ces programmes ont en outre été entravés par de multiples autres facteurs tels que la disponibilité réduite des vols, les fermetures de frontières et le nombre limité (tout comme leurs ressources) des installations destinées aux quarantaines disponibles à l'arrivée.

Dans certains pays et territoires de destination, les expulsions ont été justifiées sous couvert de la législation afférente à la santé publique (comme dans le cas des Haïtiens aux États-Unis) (Borger 2020), entraînant la stigmatisation des rapatriés en ce qu'ils étaient considérés comme porteurs du COVID-19, comme l'a bien détaillé le Mouvement des travailleurs paysans de San Marcos, au Guatemala. Il existe bien sûr des exceptions, et certains migrants ont pu être hébergés pendant la période de confinement, comme dans le cas des marins de Kiribati bloqués en Allemagne qui ont reçu une assistance en attendant de pouvoir retourner sur leur île d'origine, exempte de la présence du virus (Hoffman 2021). À leur retour, les migrants ont généralement été confrontés à un manque de mécanismes de soutien. À titre d'exemple, les Mexicains rapatriés et expulsés ont dû faire face à de nombreux problèmes, dont l'absence totale de programmes de réinsertion.

Dans les évaluations rapides, d'autres situations rencontrées par les travailleurs migrants durant la pandémie ont été perçues comme «importantes», «très importantes» ou «extrêmement importantes» par les personnes interrogées, bien qu'aucun consensus n'ait pu être dégagé. En voici quelques exemples:

- le retour soudain et à grande échelle des travailleurs migrants en raison du COVID;
- l'obligation de mise en quarantaine des travailleurs migrants après leur retour et l'incapacité qui en découle de générer des revenus;
- le manque d'assistance et de sécurité relatif aux transferts internes des travailleurs;
- la longue attente des personnes rapatriées aux frontières ou aux points de rapatriement avant de pouvoir retourner dans leur région d'origine; et
- l'absence de protocoles organisant le rapatriement des personnes en toute sécurité.

Certaines organisations interrogées, telles que «AC Formation and Training» ou l'«Asociación Coordinadora Comunitaria de Health Services» au Guatemala, ont mentionné que des travailleurs avaient dû faire face à un rejet, voire à de la violence, dans leurs communautés d'origine, et que les processus d'expulsion n'étaient pas accompagnés de protocoles sanitaires à même de garantir une réinsertion adéquate dans ces communautés.

Les licenciements soudains dus aux fermetures d'entreprises et aux problèmes de sécurité sanitaire ont également eu pour effet (que ce soit ou non délibéré) le non-paiement des salaires en souffrance. Il convient néanmoins de rappeler qu'avant l'épidémie de COVID-19, les pertes de salaire dues au non-paiement ou au sous-paiement constituaient déjà un problème particulièrement grave pour les travailleurs migrants dans de nombreux pays et contextes (Amnesty International 2019), ce que ne font qu'exacerber les dynamiques de pouvoir omniprésentes entravant la capacité des travailleurs précaires à dénoncer les problèmes liés au travail. Les travailleurs dénonçant des salaires impayés ont souvent été expulsés (Human Rights Watch 2006).

8.1. Défis pesant sur le retour

Deux préoccupations majeures émergent du contexte de licenciement et de rapatriement soudains des travailleurs migrants: en premier lieu, le COVID-19 a transformé le problème des salaires impayés en une crise extrêmement grave au vu de l'impossibilité de les réclamer une fois rentré au pays; en deuxième lieu, les travailleurs rapatriés se sont retrouvés confrontés à un manque de perspectives d'emploi dans un contexte de rareté des opportunités de travail décent et de ralentissement économique mondial. Les femmes ont signalé plus de difficultés que les hommes à trouver du travail à leur retour, sans compter leur exposition aux risques de violence professionnelle, familiale ou domestique.

En outre, les travailleurs migrants de retour chez eux ont également subi de nouvelles formes de discrimination, aggravant encore la stigmatisation existante associée à la migration. Des travailleurs indiens de retour dans leurs villages d'origine ont déclaré avoir été confrontés à ce type de problèmes au niveau communautaire, et des travailleurs migrants rapatriés interrogés au Sri Lanka ont indiqué avoir été maltraités par les agences de recrutement et les courtiers, ainsi que par les agents du gouvernement. Des cas de mauvais traitements subis par les rapatriés ont également été mentionnés lors d'entretiens avec les bureaux régionaux de l'OIT.

Certains pays d'origine ont proposé un soutien aux migrants de retour. Selon deux entretiens menés avec les bureaux régionaux de l'OIT en Afrique, les migrants de retour du Moyen-Orient pris en charge à Madagascar se sont vu proposer un hébergement fourni par le gouvernement avec le soutien de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et de l'OIT, ainsi que des aides financières. Ce programme d'aides financières a été développé à très court terme selon les circonstances, les besoins et les nécessités de chaque cas. Le Kenya et l'Éthiopie ont également proposé ou développé des programmes de soutien aux migrants de retour du Moyen-Orient. Au Botswana, l'OIT a participé à un programme pilote de transferts en espèces ciblant les travailleurs et travailleuses domestiques migrants, qui se sont retrouvés dans une situation particulièrement vulnérable après avoir perdu leur emploi en raison du propre licenciement de leurs employeurs.

8.2. Exemples tirés des enquêtes et des rapports d'évaluation rapide de l'OIT

- ▶ Des travailleurs de retour dans la région de l'IGAD, dans le nord-est de l'Afrique, ont eu besoin d'un soutien psychosocial et ont été confrontés à l'hostilité des communautés locales, qui les ont considérés comme ayant échoué en les voyant revenir les mains vides. Leur réinsertion s'est avérée très difficile, tandis que l'économie était déjà plombée par la pandémie.
- ▶ En Amérique latine, 85 pour cent des travailleurs migrants, des réfugiés et des demandeurs d'asile interrogés ont déclaré ne pas avoir les moyens de subvenir à leurs besoins

à moyen terme, tandis que 75 pour cent craignaient de ne pas être mesure de trouver un emploi à durée indéterminée que ce soit dans leur pays d'origine ou dans un pays de destination.

- Au Pakistan, les travailleurs migrants de retour chez eux ont rencontré des difficultés à trouver un emploi en raison du manque de demande et de la fermeture d'entreprises. L'écrasante majorité des personnes interrogées pensaient qu'il serait très difficile pour les rapatriés de trouver du travail chez eux.
- Au Sri Lanka, les travailleurs peu qualifiés s'attendaient à des taux de chômage élevés après le retour des rapatriés.

8.3. Migrer à nouveau

La grande majorité d'un petit échantillon de migrants interrogés fin mars et début avril 2020 dans la région de l'ASEAN a indiqué qu'ils migreraient à nouveau. Bien que le retour à la migration demeure encore limité à ce jour, on a déjà pu constater que les coûts associés aux restrictions dues au COVID-19 sont le plus souvent supportés de manière disproportionnée par les travailleurs eux-mêmes. Des travailleurs saisonniers fidjiens ont par exemple dû renoncer à deux semaines de salaire alors qu'ils se trouvaient en quarantaine obligatoire en Australie après leur arrivée des Fidji.


Une distinction doit être faite entre les intentions d'une nouvelle migration à court terme et à long terme. L'enquête de l'OIT dans la sous-région de l'ASEAN a par exemple révélé qu'à court terme, les rapatriés avaient plutôt l'intention de rester sur place. Comme l'ont mentionné les recruteurs interrogés au Népal, l'une des principales raisons à cela serait que les rapatriés ne souhaitent pas repartir tout de suite par peur de la maladie. Cependant, beaucoup de ceux qui ont été interrogés peu après leur retour ont exprimé le désir de repartir à plus long terme. Une enquête de suivi réalisée début 2021 indique en revanche une réduction du pourcentage de celles et ceux qui envisageraient de repartir en migration. En mars et avril 2020, 60 pour cent des personnes interrogées souhaitent migrer à nouveau, mais ce chiffre est déjà tombé à 23 pour cent cette année. De nombreux rapatriés semblent préférer s'occuper de l'entreprise familiale et rester plus proches de leur famille.

Les pays d'origine où les opportunités d'emploi sont rares vont devoir envisager des moyens d'absorber les travailleurs initialement partis à l'étranger en raison du manque d'opportunités chez eux. En Inde, des ONG ont aidé des pêcheurs de retour à reconstruire sur place leurs moyens de subsistance, et certaines agences de recrutement envoyant traditionnellement des travailleurs à l'étranger ont indiqué qu'elles avaient recentré leurs efforts sur la recherche d'opportunités au sein de l'économie nationale en croissance, sans que l'on sache encore si ce recentrage a été ou non couronné de succès. La pandémie a également donné un nouvel élan aux efforts en cours pour trouver de nouvelles opportunités d'affectation aux travailleurs migrants indiens. Il s'agit ainsi de s'éloigner du travail faiblement rémunéré dans les États du Golfe pour privilégier de nouveaux marchés et promouvoir une migration de main-d'œuvre plus qualifiée à destination d'autres marchés tels que l'Union européenne, les États-Unis, le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord et l'Australie.

Outre les mesures spécifiques prises dans les différents pays, il est nécessaire de veiller à ce que les travailleurs migrants de retour soient pleinement inclus dans les programmes nationaux de réduction de la pauvreté. Le gouvernement cambodgien a par exemple octroyé des aides financières destinées aux populations vulnérables à travers le pays, et notamment aux membres des familles des travailleurs migrants. Il a également apporté un soutien spécifique – en collaboration avec des agences des Nations Unies – aux provinces où le nombre de travailleurs migrants de retour est le plus élevé. Pour répondre à l'afflux de travailleurs de retour, les agences internationales ont réussi à mobiliser des ressources en

utilisant des mécanismes existants. Les travailleurs de retour dans la province cambodgienne de Stung Treng ont par exemple reçu de la nourriture, du gel hydroalcoolique et autres produits. Et grâce au programme TRIANGLE de l'OIT pour les pays de l'ASEAN, une aide humanitaire d'urgence a été apportée en utilisant les programmes et réseaux existants en partenariat avec les gouvernements de l'ASEAN.

En résumé, l'Objectif 21 du Pacte mondial pour les migrations s'intéresse au retour et à la réadmission des migrants, que les États s'engagent à faciliter dans la sécurité et la dignité. Les expulsions collectives sont interdites, mais dans une situation de crise telle que la pandémie de COVID-19, des efforts de rapatriement dus aux licenciements soudains ou pour des motifs sécuritaires peuvent être menés à grande échelle. Dans le droit international relatif aux droits de l'homme, les migrants disposent du droit de retourner dans leur pays d'origine, ce que confirment la Déclaration universelle des droits de l'homme et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques.



9

Recommandations



► 9. Recommandations

1. Inclusion des travailleurs migrants dans tous les programmes sociaux, sanitaires et économiques liés au COVID-19

- Les travailleurs migrants actuellement en poste devraient avoir accès aux prestations sociales et aux services de santé liés au COVID-19 sur la base de l'égalité de traitement avec les nationaux.
- Les travailleurs migrants de retour devraient quant à eux être pleinement inclus dans les programmes nationaux de réduction de la pauvreté.

2. SST et protection contre la violence

- Des mesures de santé et sécurité au travail (SST) doivent être prises de toute urgence, y compris dans les secteurs «essentiels» et dans tous ceux où la main-d'œuvre migrante est majoritaire, pour garantir l'égalité de traitement avec les nationaux.
- Ces mesures de SST devraient être appliquées de façon à répondre aux préoccupations et aux besoins des femmes et à prévenir la violence et le harcèlement à caractère sexiste au travail, en particulier lorsque les travailleuses migrantes doivent vivre avec leur employeur en raison des restrictions de mouvement liées au COVID-19.

3. Accès à la justice, y compris pour recouvrer les salaires perdus

- Les gouvernements des pays d'origine devraient mener des discussions bilatérales avec leurs homologues des pays de destination et adopter des mesures nationales pour garantir que tous les travailleurs migrants, y compris ceux en situation irrégulière, aient accès à des procédures de plainte et autres mécanismes de règlement des différends, de manière gratuite ou abordable, ainsi qu'à un système rapide et efficace de recouvrement des salaires ou indemnités perdus (conformément à la recommandation n° 151 de l'OIT et au Principe général n° 13 des Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable).

4. Examen et amélioration des accords bilatéraux de travail

- Les accords bilatéraux de travail devraient contenir des mécanismes visant la protection effective des travailleurs migrants touchés par des chocs économiques soudains et l'organisation de leur retour en toute sécurité, conformément aux normes internationales du travail (Recommandation n° 86 de l'OIT¹⁴ et Objectif n° 21 du PMM). Ces accords devraient contenir des clauses de «force majeure» pour garantir que des situations telles qu'une pandémie soient couvertes.

5. Égalité de traitement avec les nationaux et non-discrimination

- Il n'existe que de rares exemples au niveau mondial de pays de destination étendant l'égalité de traitement aux travailleurs migrants en ce qui concerne tous les aspects liés à l'emploi. La discrimination en matière d'emploi contribue au racisme et à la xénophobie anti-immigration. La pandémie a mis en lumière un certain nombre de domaines dans lesquels il faut faire davantage pour garantir l'égalité de traitement et la non-discrimination, notamment en ce qui concerne:
 - l'accès aux soins et aux services essentiels;
 - l'accès à la protection sociale; et

¹⁴ Plus précisément l'Article 26 de l'Accord type sur les migrations temporaires et permanentes de travailleurs, y compris les réfugiés et personnes déplacées, qui figure en annexe de la recommandation n° 86.

- ▶ l'accès à la protection de l'emploi, aux allocations de chômage, à la formation continue et à la possibilité d'obtenir un nouvel emploi.
- ▶ Les partenaires tripartites devraient travailler ensemble pour renforcer les mécanismes et les institutions de dialogue social, ainsi que pour construire des infrastructures visant à assurer le fonctionnement efficace et amélioré de ces mécanismes et institutions pendant les périodes de crise et au-delà.

6. Conformément aux Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et à la convention n° 181, les gouvernements devraient veiller à ce que les travailleurs migrants ne paient pas de commissions de recrutement ni de frais connexes.

- ▶ Le risque existe de ce que les migrants aient à assumer les surcoûts associés à la migration pendant la pandémie et ses prolongements. Un suivi de cette situation s'impose.
- ▶ Le dialogue social devrait permettre aux pays d'origine et de destination d'identifier la partie responsable de la prise en charge de tels coûts (conformément au Principe général n° 7 et aux Directives opérationnelles n° 1, 3 et 5 des Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable).
- ▶ Les gouvernements devraient mettre en place un mécanisme de restitution de tous les frais et commissions de recrutement payés par des travailleurs migrants n'ayant pas pu être affectés, soulageant ainsi ces travailleurs des dettes qu'ils ont eu à contracter pour leur recrutement et leur migration, au moins à court ou moyen terme.

7. Instauration de directives pour/avec les organisations professionnelles du recrutement concernant le suivi, le soutien et la coordination des travailleurs migrants en cas de pandémie (ou de crise similaire)

- ▶ Ces organisations professionnelles et les gouvernements devraient travailler ensemble à l'élaboration de directives à l'intention des agences de recrutement concernant les services d'assistance et de soutien à fournir aux travailleurs. Ces directives devraient permettre de délimiter clairement les responsabilités et le mode de financement de l'ensemble des actions à entreprendre.
- ▶ Les gouvernements des pays d'origine et de destination devraient envisager d'organiser des sessions d'orientation et d'information, ou encore de publier des directives pertinentes ciblant les agences de recrutement. Ces sessions d'information pourraient être proposées en ligne et auront pour objectif d'aider les agences à mieux assister les travailleurs migrants sur le départ ou le retour, ainsi que les nouveaux postulants. Elles pourraient également inclure des modules sur la façon d'améliorer la conformité des agences de recrutement en matière de santé et sécurité au travail, que ce soit pour leur personnel ou pour les candidats qu'elles reçoivent.
- ▶ Les agences de recrutement devraient s'organiser avec leurs homologues et/ou les employeurs des pays de destination pour s'assurer que les contrats des travailleurs soient bien respectés et que ces travailleurs se trouvent en sécurité, en particulier en ce qui concerne les équipements de protection individuelle (EPI), les salaires, la sécurité sociale, les périodes de repos et le règlement des plaintes.

8. Intensification des inspections et de la supervision gouvernementale quant aux pratiques de recrutement

- ▶ Les initiatives des partenaires sociaux dans ce domaine – telles que la plate-forme «Recruitment Advisor» de la Confédération syndicale internationale (CSI) – peuvent faciliter le suivi des pratiques de recrutement et promouvoir la conformité parmi les agences de recrutement, notamment grâce à l'adoption ou à l'adaptation des codes

de conduite volontaires (y compris les codes mis en œuvre par les organisations professionnelles du recrutement).

- Il convient également de pérenniser la coordination et la communication entre les partenaires tripartites, les missions diplomatiques et les intermédiaires du recrutement dans les pays d'origine et de destination afin de superviser le recrutement des travailleurs migrants, et en particulier de celles et ceux recrutés dans l'urgence pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre pendant la crise (comme dans les secteurs de l'agriculture, de la santé ou de la production industrielle¹⁵).

9. Engagement des organisations professionnelles du recrutement dans la diffusion d'informations sur les protocoles sanitaires et sécuritaires

- En leur donnant accès à des informations fiables et précises, les associations d'agences de recrutement peuvent aider leurs membres à consolider leurs opérations et à mieux planifier leur réinsertion sur le marché une fois la situation normalisée. Ces associations peuvent également fournir aux agences de recrutement affiliées un canal par lequel elles peuvent négocier avec les gouvernements.
- La formation et le renforcement des capacités des agences de recrutement privées quant aux normes internationales du travail et aux Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable doivent être poursuivis si l'on veut assurer une reprise fluide des pratiques de recrutement équitable.

15 Comme par exemple la fabrication de matériel médical ou d'EPI.

▶ Références

► Références

- AFP (Agence France Presse). 2020 "Sick, Stranded and Broke: Crisis Hits Gulf's Migrant Workers." 23 avril.
- Amnesty International. 2019. *All Work, No Pay: The Struggle of Qatar's Migrant Workers for Justice*.
- Borger, Julian. 2020. "US Steps Up Deportation of Haitians Ahead of Election, Raising Covid Fears." *The Guardian*, 29 octobre.
- Crawley, Heaven. 2020. "Understanding Migration and Inequality in the Context of COVID-19", *MIDEQ Blog*.
- Ding, Emily. 2020. "Malaysia's Coronavirus Scapegoats." *Foreign Policy*, 19 juin.
- HCDH (Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme). 2020. «Le COVID-19 n'établit pas de discrimination; notre riposte doit faire de même», disponible ici: <https://migrationnetwork.un.org/statements/le-covid-19-netablit-pas-de-discrimination-notre-riposte-doit-faire-de-meme>.
- Hennebry, Jenna, and Hari KC. 2020. *Quarantined! Xenophobia and Migrant Workers during the COVID-19 Pandemic*. International Organization for Migration.
- Hoffman, Axel. 2021. "Kiribati Seafarers in Germany Can Go Home." *The West Australian*, 25 février.
- Human Rights Watch. 2006. *Building Towers, Cheating Workers: Exploitation of Migrant Construction Workers in the United Arab Emirates*.
- Loone, Susan. 2020a. "Dwindling Orders Force Designer Clothes Maker to Shut Down after 5 Decades." *Malaysiakini*, 16 avril.
- . 2020b. "Pen Apparel, Imperial Garments Factories Face Closure." *Malaysiakini*, 18 avril.
- OIM (Organisation internationale pour les migrations). 2020. "Executive Summary of Labour Recruiter Rapid Assessment: Upholding the Rights of Migrant Workers during COVID-19".
- . 2021a. *Sub-Regional Study on the Debt of Migrants Assisted with Voluntary Return and Its Impact on the Sustainability of Reintegration in Countries of Origin*.
- . 2021b. "COVID-19 Flash Update: Government Guidance Affecting Migrant Workers and Their Employers in Thailand and Neighbouring Countries", Vol. 30, 20 May.
- . n.d. «Données migratoires pertinentes pour la pandémie de la COVID-19», Portail sur les données migratoires de l'OIM. Disponible ici: <https://www.migrationdataportal.org/fr/themes/donnees-migratoires-pertinentes-pour-la-pandemie-de-la-covid-19>. Consulté le 28/09/2021.
- OIT. 2017a. *The Migrant Recruitment Industry: Profitability and Unethical Business Practices in Nepal, Paraguay and Kenya*.
- . 2017b. *Rapport mondial sur la protection sociale: 2017-19*.
- . 2018. *Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology*.
- . 2019. *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes*.
- . 2020a. «Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19, Recommandations aux décideurs politiques et aux mandants», Note de synthèse de l'OIT.

- 2020b. *Impact of COVID-19 on Bangladesh Overseas Migrant Workers: Responses and Recommendations – National Online Meeting with Trade Unions and Civil Society.*
 - 2020c. *A Global Comparative Study on Defining Recruitment Fees and Related Costs Interregional Research on Law, Policy and Practice.*
 - 2020d. «Protection sociale des travailleurs migrants. Une réponse nécessaire à la crise du Covid 19», Note de synthèse de la série «Focus sur la protection sociale».
 - 2021a. *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology*, 3rd ed.
 - 2021b. *Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail – Estimations actualisées et analyses*, 7^{ème} édition.
 - 2021c. *Analyse des tendances mondiales quant au rôle des organisations syndicales au temps du COVID-19. Résumé des principaux résultats.*
 - 2021d. *Guider les entreprises en temps de crise du COVID. Analyse des activités des organisations d'employeurs et d'entreprises pendant la pandémie de COVID-19 et de la suite.*
- Randhawa, Michelle. 2020. "Hardships for Lebanon's Migrant Domestic Workers Rise." Human Rights Watch News, 14 septembre.
- Singapore, Ministry of Health. 2020. "Measures to Contain the COVID-19 Outbreak in Migrant Dormitories", disponible ici: <https://www.moh.gov.sg/news-highlights/details/measures-to-contain-the-covid-19-outbreak-in-migrant-worker-dormitories>.
- South Africa, The Presidency. 2021. "Statement by President Cyril Ramaphosa on Progress in the National Effort to Contain the Covid-19 Pandemic", 1 février 2021.
- Thanthong-Knight, Randy. 2020. "Migrant Workers on Virus Front Line as Asia Returns to Work." *BloombergQuint*, 15 mai.
- United Nations. 2020. "Press Release on Secretary-General Denounces 'Tsunami' of Xenophobia Unleashed amid COVID-19, Calling for All-Out Effort against Hate Speech", 8 mai 2020.
- Wickramasekara, Piyasiri. 2015. *Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers: A Review*. OIT.
- World Bank and KNOMAD (Global Knowledge Partnership on Migration and Development). 2020. "Phase II: COVID-19 Crisis through a Migration Lens", World Bank/KNOMAD Migration and Development Brief No. 33.



Annexes

► Annexe A. Note méthodologique

Ce rapport se fonde principalement sur une série d'évaluations rapides coordonnées par l'OIT dans d'importants pays d'origine et de destination à travers le monde. Des travailleurs migrants temporaires à bas salaire ont été interrogés, ainsi que d'autres personnes impliquées dans les processus de recrutement, même s'il convient de noter que le calendrier de ces entretiens a pu varier d'une région à l'autre. En raison de l'urgence de la situation et de la nature changeante de la pandémie, la longueur, l'orientation et la méthodologie de ces évaluations varient considérablement. Certaines ont impliqué des entretiens approfondis avec les principales parties prenantes; d'autres entrent dans les détails des réponses politiques apportées par différents États d'une région; tandis que d'autres encore proposent plutôt un récit de la situation.

Néanmoins, à travers ces différents instantanés de la façon dont la pandémie de COVID-19 a affecté le monde du travail, de nombreux thèmes communs ont émergé. Les gouvernements ont massivement réagi à la crise de la même manière – en imposant des confinements soudains qui ont déclenché une récession mondiale – et les travailleurs migrants ont eu tendance à être affectés d'une manière similaire dans la plupart des endroits étudiés.

Note: Lors de la rédaction de ce document, les rapports d'évaluation rapide suivants ont été consultés sous forme d'ébauche. Lorsque les rapports ont été finalisés et publiés, les liens pour y accéder en ligne sont indiqués.

Région/Pays	Titre complet de l'évaluation rapide	Parties prenantes interrogées
Afrique australe	OIT, <i>Rapid Impact Assessment of COVID-19 on Migrant Workers in SADC</i> – September 2020, 2020. Un résumé du rapport est disponible ici .	5 agences de recrutement, 26 travailleurs migrants, 8 organisations de travailleurs, 10 OSC, 10 organisations d'employeurs et 12 gouvernements.
Amérique Latine	OIT, " <i>Informe sobre la evaluación rápida del impacto de la pandemia COVID-19 en la migración laboral, la movilidad, las prácticas de reclutamiento y la situación laboral de las personas refugiadas, solicitantes de asilo y trabajadoras migrantes en Latinoamérica</i> " (non publié).	98 gouvernements, organisations d'employeurs, syndicats et OSC, 239 réfugiés, demandeurs d'asile et travailleurs migrants rapatriés.
ASEAN	OIT, " <i>Experiences of ASEAN Migrant Workers during COVID-19: Rights at Work, Migration and Quarantine during the Pandemic, and Re-migration Plans</i> ", Note de synthèse de l'OIT, 2020.	309 travailleurs migrants dans les pays d'origine et de destination.
Cambodge	OIT, " <i>COVID-19: Impact on Cambodian Migrant Workers</i> ", Note d'information nationale de l'OIT, 2020.	Pas d'entretiens primaires – fait référence à l'évaluation de l'ASEAN.
Caraïbes	OIT, <i>COVID-19 and the English- and Dutch-Speaking Caribbean Labour Market: A Rapid Assessment of Impact and Policy Responses at the End of Q3, 2020</i> , 2020.	Aucune partie prenante (bien que ce rapport soit extrêmement complet en ce qui concerne les impacts et les réponses politiques).
IGAD	Emmerentia Erasmus, Assessment on the Impact of COVID-19 on Migrant Workers in and from the IGAD Region, 2020. Un résumé du rapport est disponible ici .	77 entretiens avec des parties prenantes (répartition en cours) et 77 répondants au sondage en ligne. Pas de travailleurs.
Inde	Centre for Indian Migrant Studies and India Migration Now, <i>Rapid Assessment of the Impact of COVID-19 on International Migration in India</i> , 2020 (à venir).	7 gouvernements, 17 organisations d'employeurs, OSC et syndicats, 16 agences de recrutement privées, aucun travailleur.

Région/Pays	Titre complet de l'évaluation rapide	Parties prenantes interrogées
Madagascar	OIT, Madagascar – <i>Questionnaire d'analyse de l'impact de la pandémie du COVID-19 sur les migrations de main-d'œuvre et les pratiques de recrutement</i> (à venir)	93 travailleurs migrants, majoritairement rapatriés. Également le gouvernement et des organisations de travailleurs. Peu de détails sur la méthodologie, le calendrier, etc.
Malaisie	OIT, COVID-19: Impact on Migrant Workers and Country Response in Malaysia , 2020.	Pas d'entretiens avec les parties prenantes – résumé des problèmes rencontrés et des réponses du gouvernement.
Mexique et Guatemala	OIT, Evaluación preliminar sobre el impacto de la pandemia de COVID-19 en la migración laboral y las prácticas de contratación: corredor migratorio Guatemala-México , 2020.	39 gouvernements, 8 OSC, 32 organisations de travailleurs, 6 agences de recrutement privées, 25 travailleurs migrants (rapatriés et aux États-Unis).
Myanmar	OIT, "COVID-19: Impact on Migrant Workers and Country Response in Myanmar" , Note de synthèse de l'OIT, 2020.	Pas d'entretiens primaires – fait référence à l'évaluation de l'ASEAN.
Népal	OIT, Rapid Assessment of the Impact of COVID-19 on Private Recruitment Agencies in Nepal , 2020.	Entretiens avec 6 responsables gouvernementaux, 6 OSC et 30 agences de recrutement privées. Enquête auprès de 78 agences de recrutement privées. Pas de travailleurs.
Pakistan	OIT, Rapid Assessment: The Impact of COVID-19 on Labour Migration Governance, Recruitment Practices and Migrant Workers in Pakistan , 2021.	26 entretiens avec des parties prenantes (répartition non disponible), 54 travailleurs migrants.
Philippines	OIT, Impact of COVID-19 on Private Recruitment Agencies in the Philippines , 2020.	54 agences de recrutement privées (à Hong Kong (Chine) et aux Philippines); 5 entretiens téléphoniques de suivi.
Sri Lanka	Ramanie Jayatilaka, Asha Abeyasekera, Girty Gamage, and Namal Weerasena, <i>"Impact Assessment of COVID-19 on Labour Migration in Sri Lanka"</i> , Centre for Women's Research (non publié)	72 travailleurs migrants rapatriés, 28 travailleurs potentiels et 56 parties prenantes (principalement issues des gouvernements).
Thaïlande	OIT, "COVID-19: Impact on migrant workers and country response in Thailand" , Note d'information nationale de l'OIT, 2020.	Pas d'entretiens primaires – fait référence à l'évaluation de l'ASEAN.
Tunisie	OIT, Enquête rapide sur l'impact de la COVID 19 sur les travailleurs migrants en Tunisie , 2020.	607 travailleurs migrants.

► Annexe B. Entretiens menés avec le personnel régional de l'OIT

1. Dino Corell, Bureau de pays de l'OIT pour le Nigeria, le Ghana, le Libéria et la Sierra Leone (Abuja), 26 février 2021

Dino Corell est responsable de l'emploi et des migrations au Bureau régional de l'Afrique de l'Ouest à Abuja (Nigeria, Ghana, Sierra Leone, Libéria, CEDEAO dans son ensemble).

2. Theodoor Sparreboom, OIT Pretoria, 2 mars 2021

Theo Sparreboom est un spécialiste de la migration de main-d'œuvre basé à Pretoria. Son mandat couvre l'Afrique australe et certaines parties de l'Afrique de l'Est (donc au-delà de la seule SADC).

3. Anna Engblom, Jacqueline Pollock et Andreas Schmidt, Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique (Bangkok), 3 mars 2021

Anna Engblom est la gestionnaire principale du programme; Andreas Schmidt est responsable du S&E et de la gestion des connaissances; et Jackie Pollock est conseillère technique en chef du projet au Myanmar.

4. Francesco Carella et Adriana Hidalgo, Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes (Lima), 5 mars 2021

Francesco Carella est le spécialiste régional des migrations pour l'Amérique latine et Adriana Hidalgo est chercheuse consultante auprès de l'OIT.

► Annexe C. Conventions, protocoles et recommandations pertinents de l'OIT

Conventions, protocoles et recommandations

Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925

Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930

- •Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947;
- •Recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947; et
- •Protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, et recommandation (n° 85) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

- Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975;
- Recommandation (no 151) sur les travailleurs migrants, 1975

► Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949;

► Recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951; et

► Recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981

Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951

Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962

Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964, et recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964

Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964

Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969

Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971

Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

► Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

► Recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976

► Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981;

► Recommandation (n° 97) sur la protection de la santé des travailleurs, 1953;

► Recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; et

► Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

Convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982, et recommandation (n° 167) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1983

Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988

Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997

Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Conventions, protocoles et recommandations

Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000

Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019

Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et recommandation (n° 133) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969

Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948

Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949, et recommandation (n° 84) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949

Convention (n° 110) sur les plantations, 1958, et recommandation (n° 110) sur les plantations, 1958

Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, et recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970

Convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977, et recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977

Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985, et recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985

Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988, et recommandation (n° 175) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988

Convention (n° 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991, et recommandation (n° 179) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991

Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, et recommandation (n° 183) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995

Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, et recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000

Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, et recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001

Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017

Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015

Le présent rapport a été élaboré dans le cadre du projet de l'action mondiale pour améliorer le cadre du recrutement de la migration de main d'œuvre (REFRAME), financé par l'Union européenne et du projet intégré sur le recrutement équitable (FAIR), financé par l'Agence suisse pour le développement et la coopération.

- ▶ ilo.org/reframe
- ▶ ilo.org/fairrecruitment