



Organisation
internationale
du Travail

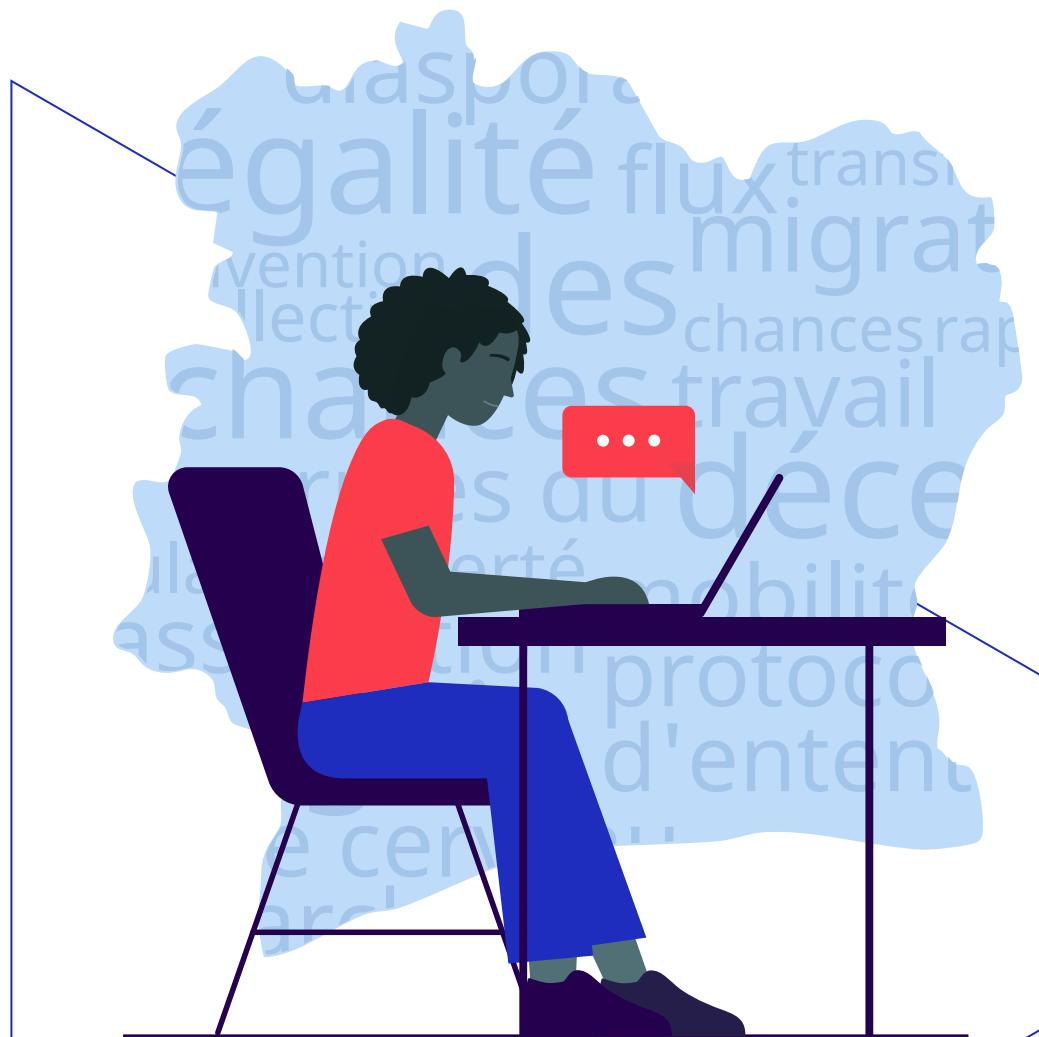
Programme intégré pour
FAIR
le recrutement équitable



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

► Glossaire sur la migration destiné aux médias: Recrutement équitable et travail forcé en Côte d'Ivoire



© Organisation internationale du Travail 2025.

Première édition 2025.



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Cet ouvrage est soumis à une licence Creative Commons Attribution 4.0 International. Voir <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.fr>. L'utilisateur est autorisé à réutiliser et à partager (copier et redistribuer) l'ouvrage original ou à l'adapter (le remanier, le transformer ou s'en servir pour créer un nouveau produit) conformément aux termes de ladite licence. L'utilisateur doit clairement indiquer que l'OIT est la source de l'ouvrage et faire état de toute modification apportée au contenu original. L'utilisation de l'emblème, du nom et du logo de l'OIT n'est pas autorisée dans le cadre de traductions, d'adaptations ou d'autres œuvres dérivées.

Citation – L'utilisateur doit faire état de toute modification apportée à cet ouvrage. L'ouvrage doit être cité comme suit: OIT. *Glossaire sur la migration destiné aux médias: Recrutement équitable et travail forcé en Côte d'Ivoire*, Genève: Bureau international du Travail, 2025. © OIT.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une traduction d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette traduction n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une adaptation d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette adaptation n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une adaptation officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette adaptation, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Œuvres de tiers – La licence Creative Commons ne s'applique pas aux œuvres incluses dans cette publication qui ne relèvent pas du droit d'auteur de l'OIT. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires auprès du détenteur des droits et sera tenu pour seul responsable en cas de violation alléguée.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties seront liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée à rights@ilo.org. Des informations concernant les publications et les produits numériques de l'OIT peuvent être consultées à l'adresse www.ilo.org/publins.

ISBN: 9789220417577 (imprimé), 9789220417539 (web PDF)

DOI: <https://doi.org/10.54394/GUJG9853>

Les désignations utilisées dans les publications et bases de données de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tout pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières ou limites. Voir <https://www.ilo.org/fr/deni-de-responsabilite>.

Les opinions et vues exprimées dans la présente publication sont propres à son ou ses auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions, les vues ou la politique de l'OIT.

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 de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

► Remerciements

Le Glossaire sur la migration destiné aux médias: Recrutement équitable et travail forcé en Côte d'Ivoire fait partie d'une série de glossaires développée par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) pour soutenir la couverture médiatique des questions migratoires. Il s'inspire notamment du Glossaire sur les migrations pour les médias du Moyen-Orient¹, élaboré par l'OIT et l'Alliance des civilisations des Nations Unies (UNAOC), ainsi que d'autres éditions ultérieures.

Cette adaptation du glossaire a été dirigée par Charles Autheman, consultant pour l'OIT, et Alida Tano, coordinatrice nationale du programme FAIR III. Le document a été présenté et amélioré par des journalistes et autres parties prenantes² au travers de consultations préparatoires et a été finalisé et validé lors d'un atelier organisé les 11 et 12 juillet 2024 à Abidjan.

Les auteurs de ce glossaire ainsi que ceux des différentes sources mentionnées sont seuls responsables de son contenu. Les opinions exprimées dans cette publication ne reflètent pas nécessairement la position officielle de l'OIT.

Ce guide a été financé par la Direction du développement et de la coopération (DDC) du gouvernement suisse et le Ministère italien des Affaires étrangères et de la Coopération internationale dans le cadre du Programme intégré pour un recrutement équitable (FAIR) (Phase III). Les opinions qui y sont exprimées ne reflètent pas nécessairement les points de vue ou les politiques de la Direction du développement et de la coopération (DDC) et du Ministère italien des Affaires étrangères et de la Coopération internationale. 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 ces derniers.

1 OIT, 2017. *Media-Friendly Glossary on Migration: Middle East Edition*.

2 Réseau des Femmes Journalistes et Professionnelles de la Communication de Côte d'Ivoire (ReFJPCI), Réseau des Journalistes pour la Paix et la Sécurité de Côte d'Ivoire (RJPSCI), Institut des Sciences et Techniques de la Communication (ISTC-Polytechnique), Réseau des Journalistes Spécialistes du Travail Décent (RJSTD), Syndicat national des Agents de la Presse Privée de Côte d'Ivoire (SYNAPP-CI), Radiodiffusion-Télévision Ivoirienne (RTI), KOACI.com, Notre Voie, Life TV, Organisation Internationale du Travail (OIT).

► Introduction

Ce glossaire constitue un outil de référence à l'intention des journalistes, chercheurs, formateurs et autres acteurs en Côte d'Ivoire qui traitent des questions relatives à la migration de main-d'œuvre. Ce glossaire peut être consulté en complément du guide pratique de l'OIT pour les journalistes en Côte d'Ivoire (*Reportages sur le travail forcé et recrutement équitable*)³.

Le débat sur la migration de main d'œuvre peut parfois être polarisé, c'est pourquoi le choix des mots revêt une importance particulière. Ce glossaire vise à promouvoir une terminologie fondée sur les droits afin d'encourager une couverture médiatique rigoureuse et équilibrée, et garantir que les récits produits reflètent les multiples dimensions de la migration de main-d'œuvre.

Cette version du glossaire a été adaptée au contexte national ivoirien et contient à la fois une terminologie générale liée à la migration de main-d'œuvre et une terminologie spécifique utilisée en Côte d'Ivoire.

Les journalistes ont la possibilité de faire entendre leur voix et de mettre en lumière les pratiques abusives qui portent atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs migrants. Plus concrètement, les journalistes ont la possibilité de contribuer à un débat public transparent et basé sur des faits. C'est dans ce cadre que s'inscrit ce glossaire afin d'assurer des narratifs balancés autour de la migration de main d'œuvre, basés sur des propos non-discriminatoires, centrés sur l'humain et qui prennent en compte l'ensemble des aspects liés au débat sur les migrations.

En ce qui concerne le travail forcé et le recrutement équitable, il convient de noter que tous les termes mentionnés dans ce glossaire ne disposent pas d'une définition juridique ancrée dans le droit national ou international. Dans le cadre de la préparation d'un article, il est essentiel de comprendre les définitions des termes utilisés et, plus encore, d'être conscient de la manière dont ceux-ci peuvent être interprétés par le public en l'absence d'une compréhension terminologique commune.

Les définitions contenues dans ce glossaire sont organisées par ordre alphabétique. La terminologie dans ce domaine évoluant constamment, ce glossaire doit être considéré comme un document vivant, susceptible d'être actualisé périodiquement.

Pour toute question ou tout commentaire, veuillez écrire à fairrecruitmentinitiative@ilo.org.

³ OIT, 2025. *Reportages sur le travail forcé et recrutement équitable: Un guide pratique de l'OIT pour les journalistes en Côte d'Ivoire*. <https://doi.org/10.54394/ETVQ7796>

► Table de matières

► Remerciements	2
► Introduction	3
A	
Accord bilatéral de travail	8
Agence de recrutement	8
Agence de sous-traitance	8
Akpani	9
Apatride	9
Appartenance ethnique et race	9
B	
Bara	10
C	
Chaîne d'approvisionnement mondiale	11
Citoyenneté ou nationalité	11
Commerce de visas	11
Commissions de recrutement et frais connexes	12
Convention collective	12
Couloir de migration	12
D	
Détenzione liée à l'immigration	13
Diaspo	13
Diaspora	13
Discrimination	13
Discrimination salariale	14
Djossi	14
E	
Égalité des chances	15
Esclavage moderne	15
État fragile	15

Étranger	15
Évasion	16
Expatrié ou «Expat»	16
Exploitation au travail	16
Expulsion	16
F	
Flux migratoire mixte	17
<i>Free Visa</i> ou visa non rattaché à un employeur	17
Fuite des cerveaux inverse ou <i>Gain de cerveau</i> ou <i>Brain gain</i>	18
Fuite des cerveaux ou <i>Brain drain</i>	18
G	
Genre	19
H	
Harcèlement	20
K	
Kafala	21
L	
Liberté d'association	22
Liberté de circulation	22
M	
Manawa	23
Marché du travail	23
Migrant	23
Migrant économique	23
Migrant en détresse	24
Migrant en situation irrégulière ou sans-papiers	24
Migration circulaire	25
Migration de main-d'œuvre / travail / professionnelle	25
Migration forcée et migration volontaire	25
Mobilité sur le marché du travail	25
N	
Normes du travail	26

P

Passage clandestin (de migrants) ou trafic de migrants	27
Pays de destination	27
Pays d'origine	27
Personne déplacée pour des raisons environnementales	27
Pièce d'identité, titre de voyage ou permis de travail	27
Prêteur	28
Protection	28
Protocole d'entente	28

R

Racisme	29
Rapatriement, transfert ou envoi de fonds	29
Recrutement	29
Réfugié	29
Retour et réintégration	30

S

Salaire minimum	31
Servitude pour dettes	31
Substitution de contrats	31
Syndicat	32

T

Traite de personnes	33
Travail décent	33
Travail des enfants	33
Travail forcé	34
Travail(leur) dans le secteur du divertissement	34
Travailleur domestique	35
Travailleur du sexe	35
Travailleur migrant	35
Travailleur saisonnier	35

V

Victime	36
Violence spécifique au genre	36

X

Xénophobie	37
▶ Guide de photojournalisme sur la migration	38
▶ Reportages sensibles au genre sur les questions de migration	39
▶ Travailler avec des victimes de traumatismes	40

► A

Accord bilatéral de travail

Dans le contexte de la migration de main-d'œuvre, les accords bilatéraux de travail (ABT) sont des traités conclus entre un pays d'origine et un pays de destination et précisant les conditions, les principes et les procédures convenus entre ces deux pays pour la migration de main-d'œuvre. Les accords bilatéraux aident les pays de destination à mettre en place un flux ordonné de travailleurs migrants répondant aux besoins de leurs employeurs et de leurs industries. En parallèle, ils aident les pays d'origine à maintenir un accès continu à des marchés et des opportunités de travail à l'étranger tout en promouvant la protection et le bien-être de leurs travailleurs. Les différends liés à la mise en œuvre d'un ABT entre deux pays sont, de manière générale, traités par la voie diplomatique.

Agence de recrutement

Les travailleurs migrants sont de plus en plus fréquemment encadrés par des agences de recrutement. Lorsqu'elles sont dûment réglementées, les agences de recrutement publiques et privées jouent un rôle clé dans le fonctionnement efficace et équitable des marchés du travail en mettant en relation les emplois disponibles et les travailleurs qualifiés. Les agences de recrutement recrutent les travailleurs, préparent les contrats de travail, s'occupent des titres de voyage, des permis de travail et des titres de séjour, assurent le transport des travailleurs, placent les travailleurs auprès d'employeurs sur place et facilitent le rapatriement des travailleurs dans leur pays d'origine si nécessaire. En Côte d'Ivoire, on distingue des agences de recrutement formelles et informelles. L'Agence Emploi Jeune (AEJ), service public de l'emploi, délivre des licences aux agences formelles qui répondent aux critères établis. Toutefois, certaines structures, qu'elles soient formelles ou informelles, exercent en dehors de ce cadre réglementaire et ne disposent pas de licence.

Les agences de recrutement facturent les travailleurs et les employeurs pour leurs services, bien que les conventions et recommandations internationales (n° 181) stipulent que les commissions de recrutement et les frais connexes ne devraient pas être à la charge des travailleurs.

Les abus d'opérateurs internationaux du recrutement sont de plus en plus préoccupants, avec notamment des pratiques de tromperie sur les conditions de travail et de substitution de contrats, de servitude pour dettes liées au remboursement des commissions de recrutement, de confiscation des passeports, de retenues illégales sur salaires et d'abus par les agents et autres intermédiaires échappant au cadre légal et réglementaire. En Côte d'Ivoire, les agences de recrutement de travailleurs domestiques sont fréquemment appelées «agences de placement».

Agence de sous-traitance

Une agence ou une entreprise de sous-traitance (également appelée agence «d'intérim») intervient dans un pays de destination pour fournir de la main-d'œuvre temporaire à des entreprises pour une durée précise. Cette pratique est fréquente dans le secteur de la construction, mais aussi dans les services, notamment

pour l'entretien et la sécurité. Les travailleurs migrants ne sont alors pas rémunérés directement par l'entreprise qui bénéficie de leur travail, mais par l'agence de sous-traitance, qui peut prélever un pourcentage avant de payer le travailleur. Outre le versement des salaires des travailleurs, l'agence de sous-traitance est généralement responsable de leur hébergement, de leur nourriture et de leur couverture d'assurance.

Akpani

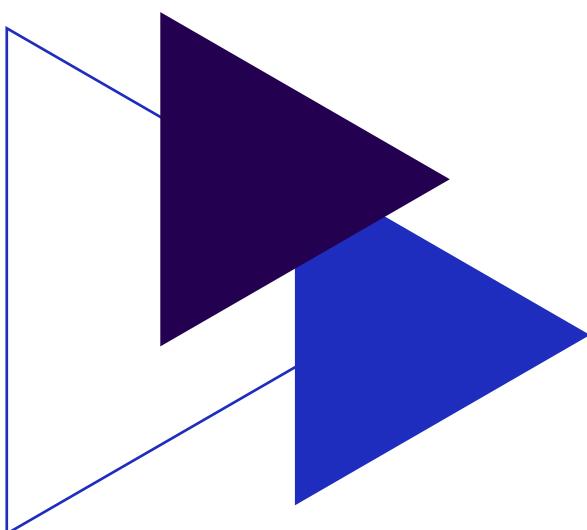
Personne apatride. En langue locale baoulé, ce mot désigne la chauve-souris et sert à qualifier une personne sans stabilité ni nationalité, qui se pose partout et nulle part, à l'image de l'animal.

Apatride

Un apatride est une personne qui n'est reconnue comme citoyenne d'aucun pays, soit parce qu'elle n'a jamais possédé de nationalité, soit parce qu'elle l'a perdue sans en acquérir de nouvelle. L'apatridie peut avoir différentes causes, comme la discrimination à l'encontre de groupes ethniques ou religieux, le sexe, l'émergence de nouveaux États, la transformation des frontières, ou des lacunes au niveau de la législation nationale. Les apatrides peuvent avoir des difficultés à faire valoir des droits fondamentaux comme l'éducation, la santé, l'emploi ou la liberté de circulation.

Appartenance ethnique et race

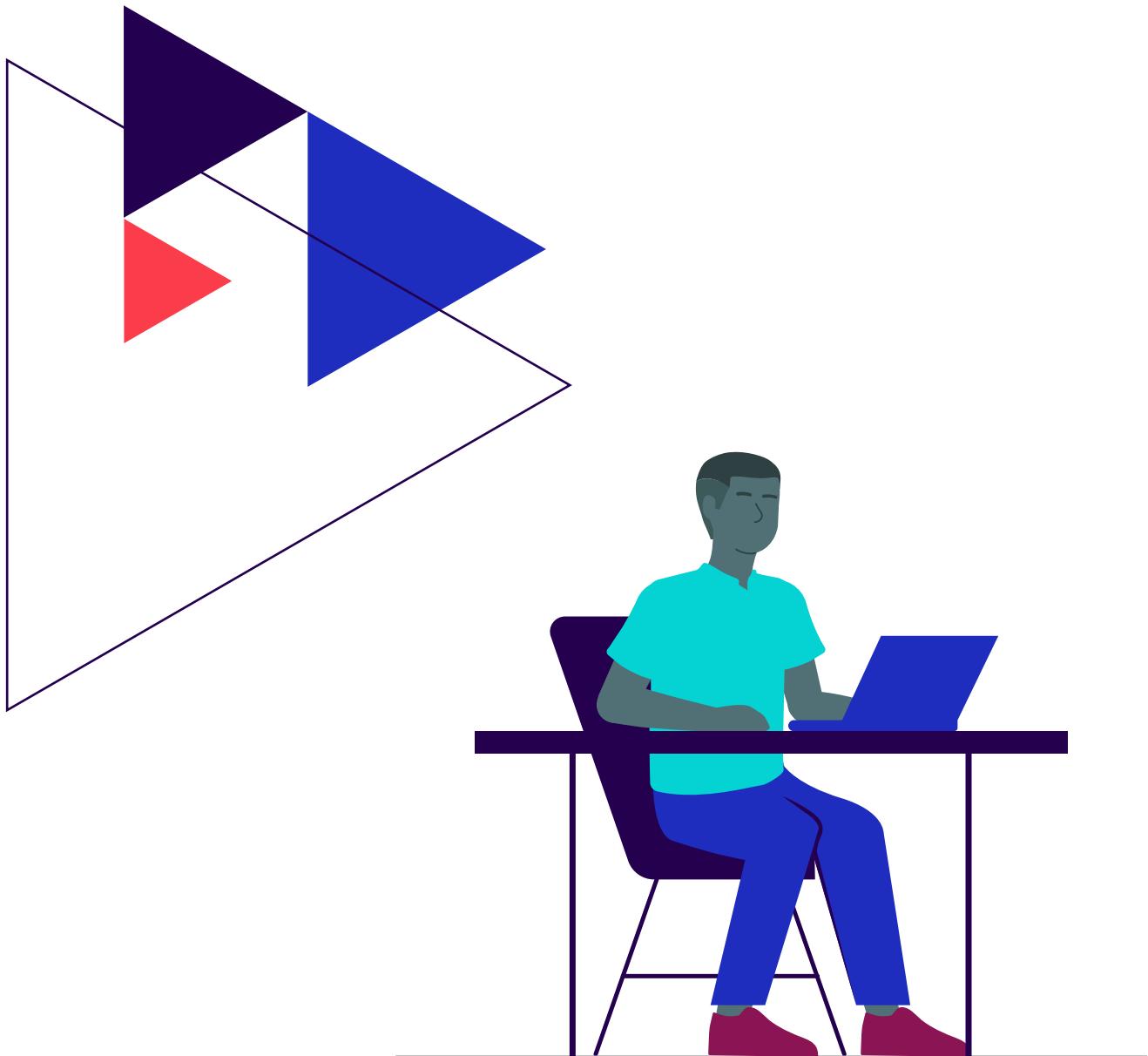
Le terme d'«appartenance ethnique» désigne un groupe social partageant une langue et des expériences ancestrales, sociales, culturelles ou nationales communes. Le terme de «race» désigne un groupe de personnes partageant des caractéristiques physiques similaires et spécifiques. La race est souvent associée à la biologie, tandis que l'appartenance ethnique est plutôt rattachée à la culture.



► B

Bara

Désigne le travail ou l'emploi. Ce terme peut s'appliquer à toute activité professionnelle ou occupation.



► C

Chaîne d'approvisionnement mondiale

Une chaîne de valeur ou chaîne d'approvisionnement mondiale est un réseau international d'entreprises ou d'activités cherchant à développer, produire et livrer un produit aux consommateurs. Des difficultés surviennent lorsque des entreprises chefs de file consentent des investissements et prennent des décisions d'approvisionnement affectant les conditions de travail le long de leur chaîne d'approvisionnement mondiale sans être pour autant directement responsables de l'emploi des travailleurs. La pression exercée sur les prix et les délais de livraison, ainsi que la concurrence rude entre les fournisseurs, peut entraîner une baisse des salaires et une détérioration des conditions de travail et des droits fondamentaux des travailleurs. Du fait du champ d'application de la législation, de la réglementation et de la juridiction en matière de travail à l'échelle nationale, l'approvisionnement transfrontalier de biens et de services rend difficile le suivi et la réglementation des conditions de travail des chaînes d'approvisionnement mondiales.

Citoyenneté ou nationalité

La citoyenneté d'un État est une forme d'identité juridique. Les États ont un droit souverain de définition des règles d'éligibilité à la citoyenneté et de fixation des lois relatives à la nationalité. Si tous les êtres humains jouissent de droits en vertu du droit international, dans la pratique, le lien juridique qu'est la citoyenneté sert de base à l'exercice et à la jouissance de nombreux droits humains comme l'accès à l'éducation, aux soins de santé et à l'emploi, la participation aux processus politiques et l'égalité devant la loi. La citoyenneté peut être conférée à la naissance ou accordée par une procédure de «nationalisation» ou d'autres moyens. Des personnes ou des groupes peuvent perdre leur citoyenneté ou se la voir retirer, et peuvent ainsi devenir apatrides. Une personne peut être citoyenne d'un ou plusieurs pays.

Les lois régissant la citoyenneté sont parfois discriminatoires à l'égard des femmes. Les lois de transmission de la nationalité aux enfants ou au conjoint étranger peuvent s'appliquer différemment aux hommes ou aux femmes. Les enfants ou le conjoint étranger des femmes peuvent alors faire l'objet de restrictions, notamment dans leurs possibilités d'étudier, de travailler, de se déplacer, d'accéder aux soins de santé ou de participer pleinement à la société.

Commerce de visas

Le commerce de visas est une pratique selon laquelle des employeurs ou des entreprises demandent et obtiennent plus de visas de travail qu'il n'y a d'emplois disponibles dans le but de faire patienter des travailleurs dans des camps de travail ou d'autres sites d'hébergement dans l'attente de commercialiser les visas pour employer les travailleurs. Au cours de cette période d'attente, les travailleurs ne peuvent pas travailler et ne sont donc pas payés. De plus, cette pratique place les travailleurs en situation de migration irrégulière s'ils travaillent pour quelqu'un d'autre que le parrain mentionné sur leur visa.

Commissions de recrutement et frais connexes

(Source: OIT, 2019. *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable.*)

Les commissions de recrutement et frais connexes incluent tous les frais ou coûts encourus lors du processus de recrutement des travailleurs pour obtenir un emploi ou un placement, quelle que soit la manière, le moment ou le lieu d'imposition ou de recouvrement.

Plus précisément, les commissions de recrutement comprennent:

- ▶ le paiement des services de recrutement proposés par des recruteurs de main-d'œuvre, publics ou privés, pour la mise en relation des offres d'emploi et des candidatures;
- ▶ les paiements effectués dans le cas du recrutement de travailleurs employés pour accomplir un travail au service d'une tierce partie;
- ▶ les paiements effectués dans le cas du recrutement direct par l'employeur;
- ▶ les paiements imposés aux travailleurs pour recouvrer les frais de recrutement.

Ces commissions peuvent être ponctuelles ou récurrentes et couvrir des services pour le recrutement, l'obtention de références et le placement, lesquels peuvent englober la publicité, la diffusion de l'information, l'organisation d'entretiens, la soumission de documents pour les autorisations gouvernementales, la vérification de justificatifs, l'organisation du transport et du voyage, et le placement en emploi.

Les frais connexes sont des dépenses qui font partie intégrante du processus de recrutement et de placement national ou transfrontalier, la majorité des frais connexes s'appliquant au recrutement international. Ces frais sont répertoriés et peuvent s'appliquer tant au recrutement national qu'international. Selon le processus de recrutement et le contexte, ces catégories de coûts peuvent être élargies par les gouvernements et les partenaires sociaux au niveau national.

Convention collective

Le terme de «convention collective» englobe toutes les négociations menées entre un employeur (mais aussi un groupe d'employeurs ou une organisation d'employeurs) et une ou plusieurs organisations de travailleurs dans le but de déterminer les conditions de travail et d'emploi ou de régir les rapports entre employeurs et travailleurs ou leurs organisations respectives. Le droit aux conventions collectives s'étend à tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants.

Dans certains pays, le mouvement syndicaliste est confronté à des défis importants et les travailleurs migrants n'ont que peu de possibilités d'être couverts par les conventions collectives.

Couloir de migration

Un couloir de migration est une voie de passage entre deux pays, caractérisée par des liens de migration réguliers et bien établis.

► D

Détention liée à l'immigration

La détention liée à l'immigration désigne le confinement de personnes sans statut régulier de migration dans des prisons ou des centres de détention, pour une période temporaire ou indéfinie, en attente du traitement de leur dossier par les autorités ou les tribunaux. Les normes internationales relatives aux droits humains prévoient l'encadrement de la détention liée à l'immigration par la législation. Cette mesure doit être prise en dernier recours, pendant la période la plus courte possible et en l'absence d'autres mesures moins restrictives. Les États doivent prendre des mesures pour mettre en œuvre des solutions alternatives à la détention liée à l'immigration. Les enfants ne doivent pas être placés en détention du fait de leur statut migratoire ou de leur entrée en situation irrégulière dans un pays. Le droit des réfugiés stipule que les réfugiés et les demandeurs d'asile ne doivent pas faire l'objet de sanctions comme des amendes ou des peines de prison du fait de leur entrée ou de leur présence illégale dans un pays.

Diaspora

Le terme de diaspora désigne un peuple ou une population ethnique ayant quitté son territoire ethnique traditionnel ou son pays d'origine et étant dispersé dans plusieurs parties du monde. De manière plus générale, le terme de diaspora désigne également des personnes ou des membres de réseaux, d'associations ou de communautés ayant quitté leur pays d'origine tout en maintenant des liens sociaux, économiques et politiques entre eux. Ce concept englobe les communautés de peuplement, les travailleurs migrants implantés temporairement à l'étranger, les personnes possédant la citoyenneté du pays d'origine ou de destination, les personnes possédant une double nationalité et les migrants de deuxième/ troisième génération.

Diaspo

Diaspora, utilisé très fréquemment par les personnes du Burkina Faso pour désigner les ressortissants du Burkina Faso vivant en Côte d'Ivoire.

Discrimination

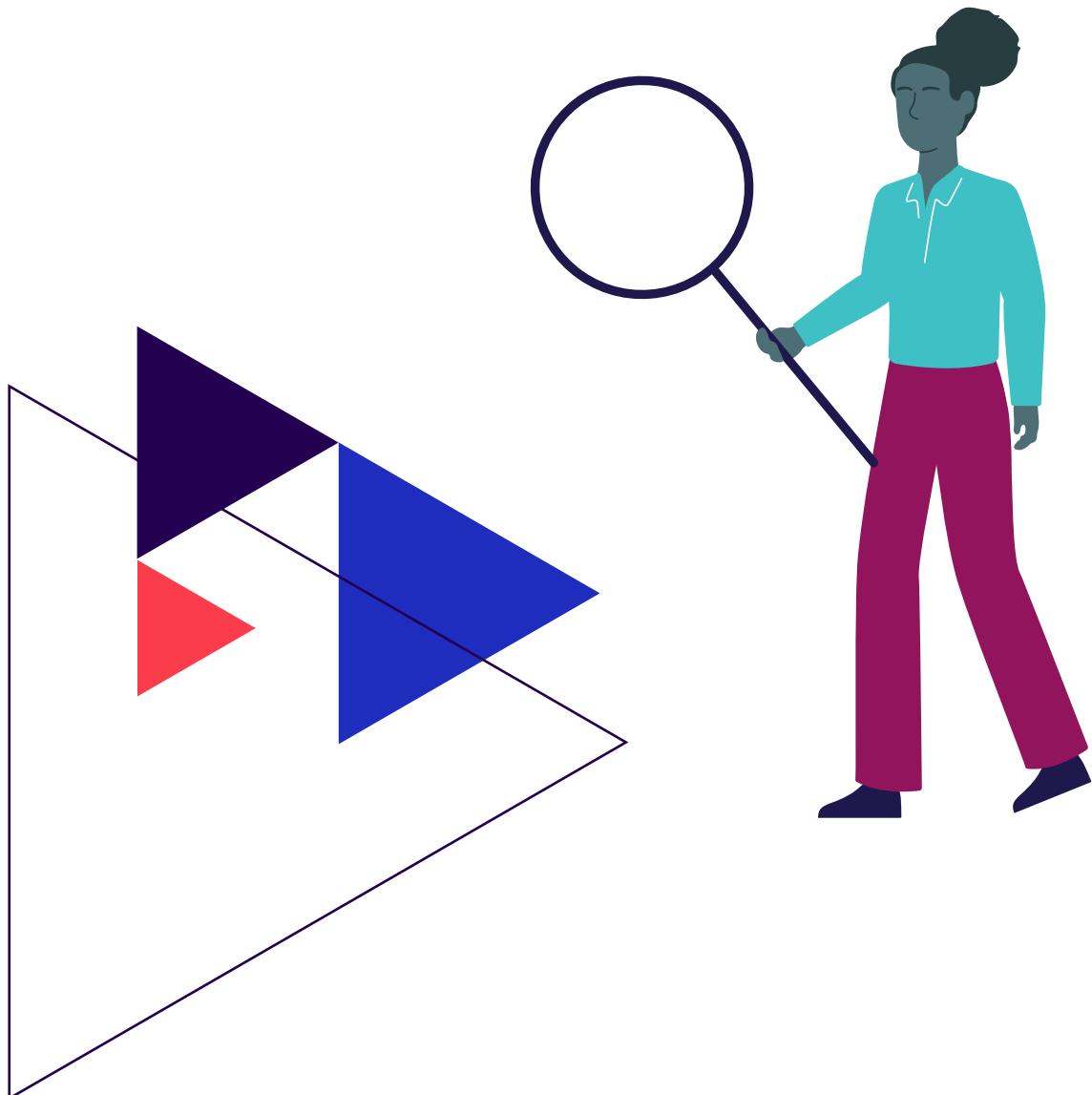
Dans le cadre du travail, le terme de discrimination désigne toute forme de distinction, d'exclusion ou de préférence reposant sur la race, la couleur de la peau, le sexe, la religion, les opinions politiques ou la nationalité (entre autres caractéristiques), ayant pour effet d'invalider ou d'affecter l'égalité des chances et de traitement sur le lieu de travail ou au sein de la profession. La discrimination au travail peut être directe ou indirecte. Il y a discrimination indirecte lorsque les règles et pratiques semblent neutres en théorie, mais débouchent concrètement sur des exclusions. Par exemple, les formations organisées en dehors des heures de travail habituelles sont susceptibles d'exclure les travailleurs qui doivent également prendre soin de leur famille. Or, les travailleurs suivant moins de formations sont alors susceptibles d'être désavantagés lors de promotions ou d'affectations ultérieures.

Discrimination salariale

Discrimination au niveau des salaires entre les hommes et les femmes, entre les travailleurs nationaux et migrants, ou entre les travailleurs migrants de différentes nationalités, pour un travail égal.

Djossi

Terme désignant les «petits métiers», souvent physiques et réalisés dans des conditions difficiles. L'expression souligne le caractère rude du travail, généralement effectué en dehors d'un bureau climatisé.



► E

Égalité des chances

L'égalité des chances au travail désigne l'égalité des droits en termes de rémunération, de conditions de travail, de sécurité de l'emploi, de sécurité sociale et d'opportunité d'évolution de carrière. Dans le monde, des millions d'hommes et de femmes se voient refuser des emplois ou des formations, touchent des rémunérations inférieures ou n'ont pas le droit d'exercer certaines professions en raison de leur sexe, de leur handicap, de la couleur de leur peau, de leur appartenance ethnique ou de leurs convictions, indépendamment de leurs compétences et de leurs qualifications.

Esclavage moderne

(Source: *Estimations mondiales de l'esclavage moderne, Alliance 8.7.*)

Si l'esclavage moderne ne trouve pas de définition légale, il est utilisé comme terme générique pour désigner un ensemble de notions juridiques spécifiques, telles que le travail forcé, la servitude pour dettes, le mariage forcé, d'autres pratiques d'esclavage et assimilables à de l'esclavage, et la traite des êtres humains. Il se réfère essentiellement à des situations d'exploitation qu'une personne ne peut refuser ou quitter en raison de menaces, de violences, de coercition, de tromperie, et/ou d'abus de pouvoir.

État fragile

Un État fragile est un pays victime d'une crise ou d'un conflit violent, ou tentant de s'en remettre. Les capacités étatiques des États fragiles sont faibles, rendant leurs citoyens vulnérables face aux chocs sociaux, politiques et économiques. Cette fragilité a des effets négatifs sur la croissance économique, le développement social et la création d'emplois, ce qui peut à son tour aggraver la fragilité de l'État et freiner les perspectives de croissance et de stabilité. Si les causes profondes de cette fragilité peuvent varier, les inégalités, la faiblesse des services sociaux, le manque d'opportunités de travail décent et l'exclusion sociale comptent parmi les caractéristiques courantes des situations de fragilité. La fragilité ne définit pas uniquement des États individuels, mais peut également désigner des poches de fragilité transfrontalières ou au sein des frontières d'un pays. La fragilité d'un État et l'instabilité connexe peuvent avoir des répercussions et contribuer à la déstabilisation d'États ou de régions voisins.

Il n'existe pas de liste précise recensant les États fragiles.

Étranger

Personne dont la nationalité n'est pas celle du pays dans lequel il se trouve ou dans lequel il réside.

Évasion

S'échapper ou s'enfuir clandestinement, généralement pour éviter d'être repéré ou arrêté. Dans le contexte des travailleurs migrants se trouvant dans les États arabes, ce terme fait référence aux travailleurs migrants, en particulier les travailleurs domestiques migrants, qui partent sans l'autorisation de leur employeur/parrain. Un travailleur quittant son parrain sans son autorisation devient un travailleur migrant en situation irrégulière, passible d'arrestation, de détention ou de remise entre les mains de son employeur par les autorités ou les agences de recrutement. Cela vaut également pour les travailleurs qui se sont soustraits à une situation abusive ou une situation d'exploitation. Le terme d'«évasion» pénalise le fait de démissionner ou de chercher à se soustraire à des abus. Il est préférable de n'utiliser le terme qu'entre guillemets («évadé») et toujours dans le but d'analyser les circonstances dans lesquelles le travailleur a quitté son employeur.

Expatrié ou «Expat»

Un expatrié est une personne résidant de façon temporaire ou permanente en dehors du pays duquel elle est citoyenne. Cette personne peut travailler ou non. Ce mot est composé des termes latins («hors de») et («pays, patrie»).

Dans le contexte de la Côte d'Ivoire, ce terme peut notamment faire référence aux occidentaux travaillant en Côte d'Ivoire. Ce terme est à utiliser avec précaution lorsqu'il s'agit d'introduire une différence de statut entre plusieurs catégories supposées de travailleurs migrants.

Exploitation au travail

L'exploitation au travail couvre un large spectre de conditions et de pratiques de travail ne répondant pas aux critères du travail décent et donc inacceptables. Cela peut comprendre le travail forcé, la traite des personnes et l'esclavage moderne.

Expulsion

L'expulsion désigne le fait de rapatrier ou de renvoyer un ressortissant étranger hors d'un pays, soit vers son pays d'origine, soit vers un pays tiers. Si les migrants sont censés avoir accès à une représentation juridique systématique et le droit de faire appel à leur expulsion avec effet suspensif, ces mesures de protection ne sont pas toujours garanties. Dans certains cas, les migrants sont expulsés de force ou par d'autres moyens de coercition.

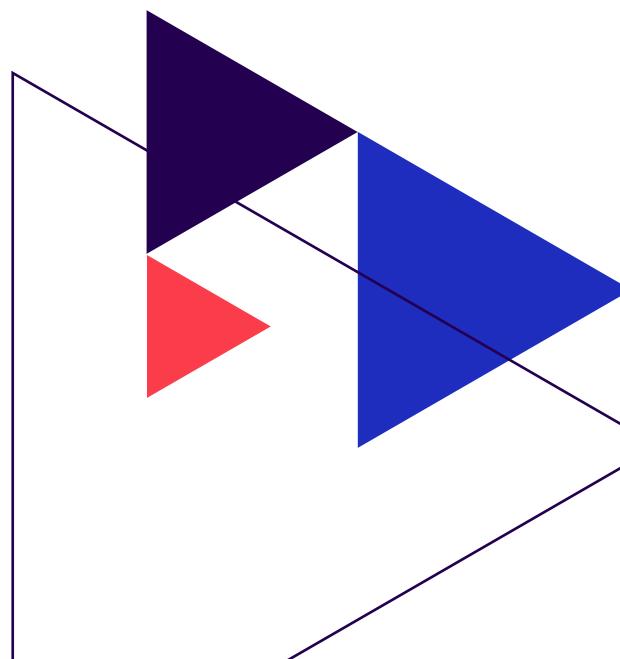
► F

Flux migratoire mixte

Les flux migratoires mixtes se caractérisent principalement par la multiplicité des facteurs sous-jacents des déplacements et des besoins et motivations des personnes concernées. Les flux migratoires englobent souvent des personnes choisissant de migrer pour des raisons différentes, partageant les mêmes itinéraires ou des moyens de transport identiques, et ayant des besoins et des profils différents. Les flux peuvent regrouper des réfugiés, des demandeurs d'asile, d'autres personnes déplacées de force, des personnes entrées clandestinement dans un pays, des migrants économiques, des victimes de traite des personnes et des migrants en détresse. Les personnes sont également susceptibles de changer de catégorie en cours de migration. La notion de «migration mixte» traduit la plus grande reconnaissance de la complexité des dynamiques de migration. Ces migrations mixtes remettent en question les politiques migratoires ou d'emploi, car les systèmes politiques tendent à classer les migrants en différentes catégories, facilitant l'entrée de certains migrants dans le pays et déterminant les droits des migrants en fonction de ces catégories.

Free Visa ou visa non rattaché à un employeur

Le *Free Visa* est un visa de travail associé à un parrain, mais sans emploi à l'arrivée. Le parrain mentionné sur ce type de visa n'emploie pas effectivement le travailleur, qui travaillera donc pour un employeur différent de celui qui est mentionné sur le visa, devenant ainsi un travailleur en situation irrégulière. Les travailleurs migrants n'ont pas toujours conscience de cette pratique avant leur départ pour le pays de destination. En général, les travailleurs qui ont recours à cette pratique versent une somme d'argent importante au parrain indiqué sur leur visa pour bénéficier de son appui. Des entreprises fictives sont parfois créées dans le seul but d'obtenir et de monnayer des visas. Lorsque le travailleur n'est pas au courant de la nature de son visa, cette pratique équivaut à de la tromperie et de la fraude et le travailleur peut être victime d'une traite de personnes.

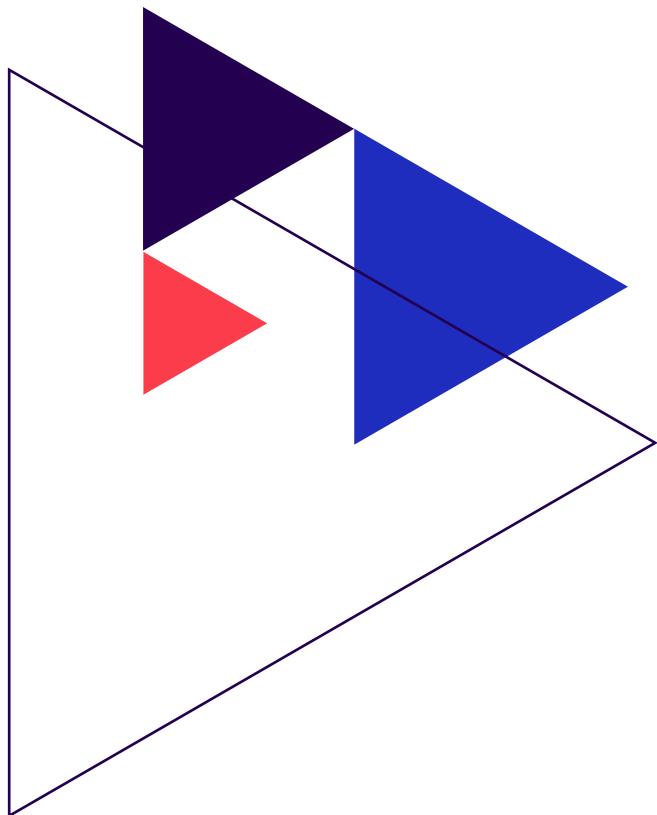


Fuite des cerveaux ou *Brain drain*

Émigration de personnes qualifiées de leur pays d'origine vers un autre pays, généralement pour bénéficier d'un salaire plus élevé ou de meilleures conditions de travail. En général, la fuite des cerveaux s'effectue «au détriment du pays d'origine» et «au bénéfice du pays de destination».

Fuite des cerveaux inverse ou Gain de cerveau ou *Brain gain*

Immigration de personnes qualifiées dans le pays de destination. Aussi appelé gain de cerveau, gain de compétence ou parfois «fuite des cerveaux inversée».



► G

Genre

(Source: ONU Femmes, *OSAGI Concepts and Définitions*.)

Le terme «genre» désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributs qu'une société donnée considère à un moment donné comme appropriés pour les hommes et les femmes. Outre les caractéristiques et les opportunités socialement associées aux personnes de sexe masculin et féminin et aux relations entre femmes et hommes et filles et garçons, le genre désigne aussi les relations entre les femmes et celles entre les hommes. Ces attributs, opportunités et relations sont socialement construits et assimilés à travers les processus de socialisation. Ils sont liés à un contexte spécifique, ponctuel et variable. Le genre détermine ce qui est attendu, permis et apprécié chez une femme ou un homme dans un contexte donné. Dans la plupart des sociétés, il y a des différences et inégalités entre hommes et femmes en ce qui concerne les responsabilités accordées, les activités exercées, l'accès aux ressources et le contrôle de celles-ci, ainsi que les opportunités de prise de décision. Le genre s'inscrit dans un contexte socio-culturel plus vaste, à l'instar d'autres critères importants d'analyse socio-culturelle, en particulier la classe sociale, la race, le niveau de pauvreté, le groupe ethnique, l'orientation sexuelle, l'âge, etc.



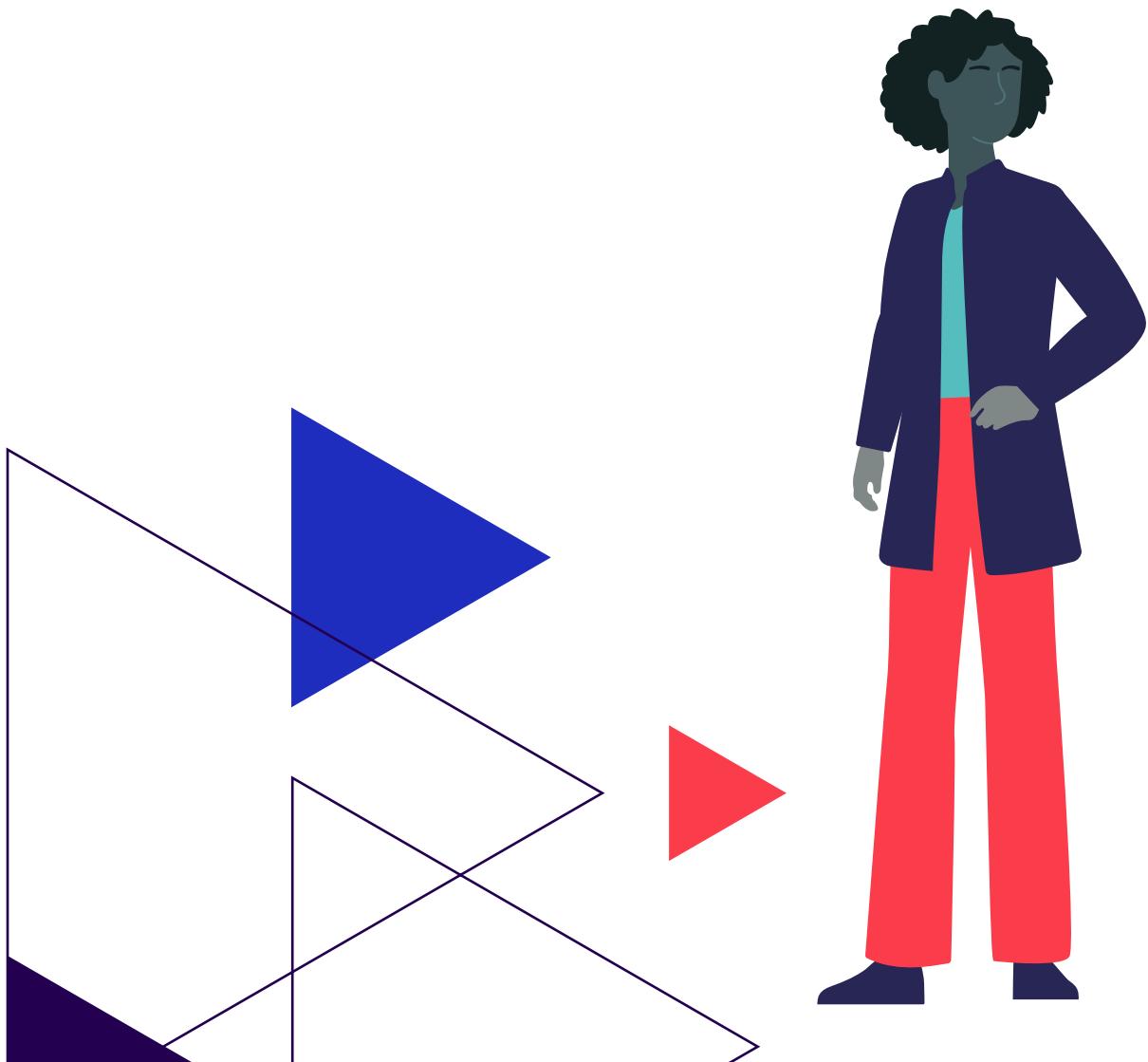
► H

Harcèlement

Le harcèlement désigne un type d'abus, de persécution ou de victimisation, physique ou émotionnel. Le harcèlement au travail se caractérise par des attaques négatives répétées, de nature physique ou psychologique, visant une personne ou un groupe d'employés et la plupart du temps imprévisibles, irrationnelles et injustes.

Le harcèlement sexuel fait référence à un comportement à caractère sexuel ressenti comme indésirable et offensant par la personne à qui il s'adresse. Le harcèlement sexuel peut être de nature physique (contacts physiques, proximité excessive), verbale (commentaires ou questions portant sur l'apparence, le mode de vie ou l'orientation sexuelle) ou non verbale (sifflets, gestes suggestifs, communication de contenus à caractère sexuel).

Le harcèlement sexuel au travail peut se manifester dans des circonstances où un avantage professionnel (comme une augmentation, une promotion ou le maintien en poste) est soumis à la condition que la victime consente à certaines formes de comportements sexuels. Un environnement de travail hostile et favorisant des conditions intimidantes ou humiliantes pour la victime constitue une autre forme de harcèlement sexuel au travail. Ce dernier cas traduit les rapports de force entre l'employeur/responsable et l'employé ou entre différents employés.



► K

Kafala

Le terme de kafala est souvent traduit par «parrainage», bien qu'en arabe classique, il revête plutôt le sens de «garantir» (daman) et de «prendre soin de» (kafi). Dans les États arabes, la notion de kafala trouve son origine dans une tradition bédouine d'hospitalité, dans le cadre de laquelle les étrangers sont considérés comme des hôtes du ressortissant local qui assume la responsabilité juridique et économique de leur bien-être, ainsi que les conséquences de leurs actes. De nos jours, la kafala est un système de parrainage visant à réguler les travailleurs migrants dans de nombreux pays arabes. Dans le système de la kafala, le statut d'immigration et de résidence légale d'un travailleur migrant est lié à un parrain unique (le *kafeel*) pendant toute la durée du contrat, de sorte que le travailleur migrant ne peut généralement pas arriver dans le pays, démissionner, changer d'emploi ou quitter le pays sans l'autorisation préalable explicite de son employeur. Le système de la kafala a fait l'objet de critiques l'accusant de créer des situations s'apparentant à du travail forcé.



► L

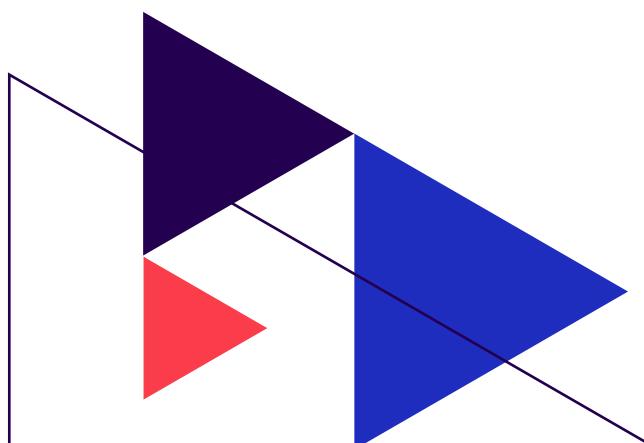
Liberté d'association

La liberté d'association est l'une des valeurs fondamentales de l'OIT. Les travailleurs comme les employeurs ont le droit, sans aucune distinction, et sous réserve uniquement du règlement de l'organisation concernée, de fonder une organisation ou d'adhérer à l'organisation de leur choix sans autorisation préalable. Les organisations intervenant pour renforcer et défendre leurs intérêts sont appelées syndicats. Dans certains pays, certaines catégories de travailleurs, comme les fonctionnaires, les travailleurs de zones industrielles qualifiées, les travailleurs domestiques ou les travailleurs migrants se voient refuser leur droit à la liberté d'association; les organisations des travailleurs et des employeurs sont suspendues ou victimes d'ingérence; et dans des cas extrêmes, les syndicalistes sont arrêtés ou tués. Les travailleurs doivent être protégés contre toute discrimination anti-syndicaliste et ne peuvent notamment pas se voir refuser un emploi du fait de leur appartenance à un syndicat ou de leur participation à des activités syndicales.

Liberté de circulation

La liberté de circulation est un droit humain fondamental regroupant le droit de quitter tout pays; le droit de rentrer dans son pays d'origine et d'y rester; et le droit à la liberté de circulation dans le territoire de l'État de résidence ou d'emploi. Ce droit englobe donc la circulation internationale et interne.

Dans certains pays, notamment les États arabes, le droit à la liberté de circulation est menacé. Dans le système de parrainage de la kafala, le parrain/employeur peut être en mesure de contrôler la mobilité du travailleur en confisquant sa pièce d'identité ou son titre de voyage et en exerçant un contrôle sur sa capacité à changer d'employeur ou à quitter le pays. Les travailleurs domestiques peuvent se voir interdire de quitter les locaux de leur lieu de travail (le domicile de l'employeur), même pendant leurs jours de congés.



► M

Manawa

Personne effectuant de petits travaux sur un chantier, comme aider un maçon. Elle ramasse les matériaux, prépare le ciment et le béton, et réalise diverses tâches de soutien indispensables au travail du maçon.

Marché du travail

Le marché du travail désigne la rencontre entre l'offre et la demande de travail, déterminant le niveau de salaire sur un territoire, ou dans un secteur donné. Le marché du travail se caractérise par différents facteurs, notamment le taux d'activité de la population; la répartition de l'emploi par secteur (primaire, secondaire ou tertiaire); le temps de travail; l'état de l'économie informel; le taux de chômage, y compris le chômage des jeunes; le niveau d'instruction et de qualification de la main-d'œuvre; les salaires; et la pauvreté. Tout cela donne une vue d'ensemble du bien-être des travailleurs et de la productivité de l'économie.

Migrant

S'il n'existe aucune définition formelle des migrants internationaux, la plupart des experts s'entendent sur le fait qu'un migrant international est une personne changeant de pays de résidence habituel, quel que soit son statut juridique ou la raison de sa migration. En général, il convient de distinguer d'une part la migration temporaire ou à court terme, qui couvre des déplacements survenant sur une période de trois à douze mois, et d'autre part la migration permanente ou à long terme, qui qualifie un changement de pays de résidence pour une durée d'un an ou plus (Département des affaires économiques et sociales de l'ONU).

Migrant économique

Le concept de «migrant économique» ne constitue pas une classification juridique, mais plutôt un terme générique regroupant un large éventail de personnes passées d'un pays à un autre pour améliorer leurs perspectives économiques et professionnelles. Le terme est employé pour distinguer les migrants «économiques» des réfugiés, des demandeurs d'asile et des personnes déplacées de force dans le cadre plus large des flux migratoires mixtes. Il désigne la plupart du temps des personnes non qualifiées ou semi-qualifiées issues de pays moins développés ou touchés par des conflits. Il a parfois une connotation globalement négative, visant à distinguer les personnes «mérifiantes» des «non mérifiantes» au sein de flux migratoires mixtes.

Migrant en détresse

Le terme de migrant en détresse est assez récent et n'est pas encore défini par le droit international. Il se réfère aux migrants «juridiquement en détresse du fait de leur incapacité à demeurer légalement dans le pays dans lequel ils se trouvent physiquement, à se rendre dans un autre pays ou à retourner dans leur pays d'origine» (OIM). Les migrants peuvent se trouver en situation de détresse lorsqu'ils sont en transit, dans le pays de destination ou dans des zones frontalières. Les migrants peuvent se trouver en détresse de différentes manières, avec des conséquences diverses sur leur statut juridique, leur sécurité individuelle et leur bien-être. Ils sont vulnérables face à la traite des personnes, aux détentions et aux expulsions lorsqu'ils ne parviennent pas à régulariser leur situation.

Migrant en situation irrégulière ou sans-papiers

Un migrant en situation irrégulière ou sans-papiers est une personne n'ayant pas l'autorisation d'entrer dans le pays de destination, d'y rester ou d'y travailler. En général, les migrants n'ont que peu d'influence sur les facteurs complexes déterminant leur statut, qui est fréquemment plutôt du ressort de l'administration et pas nécessairement des migrants. La situation des migrants peut facilement passer de régulière à irrégulière, sans forcément que ce soit de leur fait. Par exemple, dans les États arabes, les droits de résidence et de travail des travailleurs migrants dépendent d'un parrain particulier, conformément au système de la kafala. Si l'employeur ne renouvelle pas le permis, ces travailleurs deviennent des migrants en situation irrégulière. Si un travailleur migrant travaille pour quelqu'un d'autre que l'employeur figurant sur son permis de travail, ou s'il s'évade, il perd son droit légal à rester dans le pays. Sont également des migrants en situation irrégulière les personnes arrivées dans le pays dans le cadre d'une traite, ou les personnes dont la demande d'asile a été rejetée. Lorsque le pays d'origine impose des restrictions à la migration des femmes, comme les interdictions sectorielles ou les limites d'âge, les femmes se retrouvent souvent en situation irrégulière, et sont donc plus vulnérables face à l'exploitation ou à la traite des personnes.

Toutefois, la situation des migrants peut également passer d'irrégulière à régulière, notamment grâce à des initiatives d'amnistie.

Selon le discours dominant, la migration en situation irrégulière est associée à la criminalité et donc considérée comme un problème de sécurité. Les migrants en situation irrégulière font souvent l'objet de harcèlement, d'arrestations, de détentions et d'expulsions, et risquent d'être victimes de travail forcé ou de traite des personnes. Sans statut officiel dans le pays d'emploi, ils n'ont que peu de moyens, voire aucun, d'exercer un recours légal en cas de violation de leurs droits. Le terme d'«irrégulier» est préférable à celui d'«illégal», qui a une connotation criminelle, est souvent juridiquement incorrect et déshumanise les migrants.

Dans le cas des demandeurs d'asile et des réfugiés, le terme de «migration illégale» omet la protection accordée par le droit international des réfugiés, qui interdit la pénalisation des personnes fuyant des conflits ou des persécutions en cas d'entrée ou de séjour sans autorisation dans le pays de destination.

Migration circulaire

La migration circulaire désigne des déplacements transfrontaliers temporaires de nature répétitive, qu'ils soient formels ou informels. Les programmes de migration circulaire gérée ou réglementée se sont imposés comme un outil de politique migratoire visant à atténuer les effets de la fuite des cerveaux et à promouvoir le développement dans les pays d'origine par un flux régulier de rapatriements de fonds, de retour de travailleurs qualifiés et d'appui au développement des entreprises.

Migration de main-d'œuvre / travail / professionnelle

La migration de main-d'œuvre désigne la circulation de personnes d'un emplacement géographique à un autre dans le but de trouver un emploi rémunéré. La migration de main-d'œuvre peut être interne, notamment en cas d'exode rural, ou internationale et transfrontalière. La migration de main-d'œuvre peut faire référence à la mobilité des travailleurs peu qualifiés, exerçant dans le secteur de la transformation.

Migration forcée et migration volontaire

La migration forcée n'est pas un concept juridique. Ce terme désigne le départ contraint d'une personne de son domicile et/ou de son pays. Parmi les possibles facteurs de coercition, les catastrophes naturelles ou environnementales, les catastrophes chimiques ou nucléaires, la famine, les commerces illicites, les guerres, les conflits armés, les troubles graves de l'ordre public ou encore l'incapacité ou le refus d'un État de protéger les droits humains de ses citoyens. La migration volontaire désigne les situations dans lesquelles les personnes se déplacent de leur propre chef. Toutefois, à mesure que la mobilité humaine devient plus mondiale et fréquente, la distinction traditionnelle entre migration forcée et volontaire est de moins en moins nette. Par conséquent, il devient de plus en plus légitime de traiter les droits des réfugiés et des migrants de façon globale, indépendamment des motivations les ayant poussés à quitter leur pays d'origine ou de leur statut juridique.

Il est cependant crucial de reconnaître la distinction importante entre d'une part les réfugiés, qui ne peuvent pas retourner sur leur territoire d'origine même s'ils le souhaitent, et qui ont par conséquent droit à des protections spécifiques en vertu du droit international, et d'autre part les migrants. Les migrants sont protégés par la législation internationale en matière de droits humains. Cette protection découle de leur dignité fondamentale d'êtres humains. La promotion des droits humains des migrants est compatible avec le maintien du cadre existant de protection des réfugiés.

Mobilité sur le marché du travail

La mobilité sur le marché du travail se définit de manière générale, pour les travailleurs, par le changement d'emploi, d'employeur ou d'emplacement géographique au sein d'un pays. Pour les travailleurs migrants qui se rendent dans des pays pratiquant le système de parrainage de la kafala, la mobilité sur le marché du travail est contrôlée par le *kafeel* (parrain).

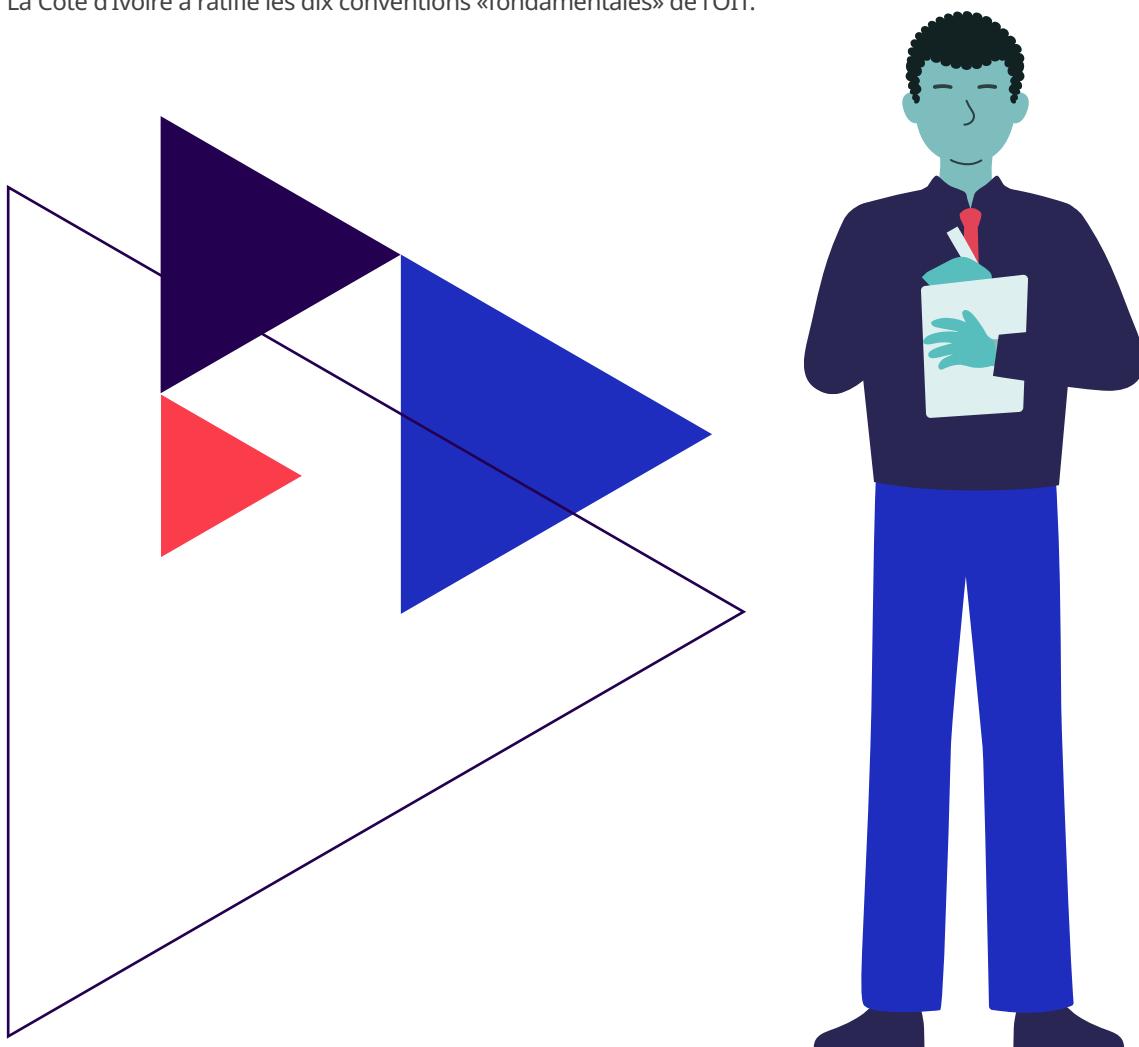
► N

Normes du travail

Les normes internationales du travail sont des instruments juridiques mis au point par les mandants de l'OIT (gouvernements, employeurs et travailleurs) et définissant des principes et des droits fondamentaux applicables au monde du travail. Les normes du travail, qui se déclinent en conventions et en recommandations, sont adoptées au cours de la Conférence internationale du Travail de l'OIT. Les conventions sont des traités internationaux juridiquement contraignants que les États membres peuvent ratifier, tandis que les recommandations sont des directives non contraignantes. Les pays ratificateurs s'engagent à appliquer les conventions dans leur législation et leurs pratiques nationales, et à rendre compte de cette application à des intervalles réguliers.

Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a identifié dix conventions «fondamentales» couvrant des domaines considérés comme des principes et des droits fondamentaux applicables au monde du travail. Ces dix conventions couvrent les catégories suivantes: liberté d'association et reconnaissance effective du droit aux conventions collectives; élimination de toutes les formes de travail forcé ou contraint; abolition effective du travail des enfants; élimination des discriminations relatives à l'emploi et aux professions; sécurité et santé au travail.

La Côte d'Ivoire a ratifié les dix conventions «fondamentales» de l'OIT.



► P

Passage clandestin (de migrants) ou trafic de migrants

Le passage clandestin désigne l'acheminement non autorisé d'une personne, avec son accord, à travers une frontière étatique internationalement reconnue dont la personne n'est ni citoyenne ni résidente permanente. Contrairement à la traite de personnes, le passage clandestin de migrants ne suppose pas nécessairement la notion d'exploitation ou de coercition.

Pays de destination

Le terme de «pays de destination» est le plus neutre et le plus exact pour décrire le pays dans lequel une personne prévoit de vivre ou de travailler. Il est à préférer à «pays d'accueil».

Pays d'origine

Le terme de «pays d'origine» est un terme neutre et exact permettant de décrire le pays d'où provient un migrant, un demandeur d'asile ou un réfugié. Il est à préférer à «pays de départ» ou «patrie».

Personne déplacée pour des raisons environnementales

Les facteurs environnementaux ont une influence de plus en plus grande sur les modes de déplacement à partir de zones touchées par les conflits, la pauvreté et l'instabilité, car ils exacerbent les vulnérabilités préexistantes. Les personnes déplacées pour des raisons environnementales sont des personnes qui, pour des raisons légitimes de modification progressive ou subite de leur environnement ayant des effets négatifs sur leur quotidien ou leurs conditions de vie, sont contraintes de quitter leur lieu de résidence habituelle ou choisissent de le faire à titre temporaire ou permanent, et se déplaçant au sein de leur pays d'origine ou à l'étranger. Dans certains cas, les facteurs environnementaux peuvent également piéger les personnes et limiter leur circulation.

Pièce d'identité, titre de voyage ou permis de travail

Les pièces d'identité, les titres de voyage, comme les passeports, les cartes d'identité, les permis de travail ou les titres de séjour, constituent la preuve de l'identité, de la nationalité, du statut juridique et du droit d'un migrant à résider et travailler dans le pays de destination. Ces documents sont fondamentaux pour la mobilité et la sécurité des travailleurs migrants à toutes les étapes du processus de migration et d'emploi.

Les pièces d'identité et les titres de voyage doivent faciliter le déplacement des migrants et leur accès aux services de santé, d'éducation, juridiques et consulaires, et ils sont indispensables à certaines procédures courantes, comme l'ouverture d'un compte bancaire. Chaque personne, y compris les travailleurs migrants, a toujours le droit de conserver ses papiers personnels et dans certains pays, les migrants doivent avoir en permanence sur eux l'original ou une copie de leur pièce d'identité.

Toutefois, à toutes les étapes du processus de migration, différents acteurs privés, par exemple des recruteurs, des courtiers ou des employeurs, peuvent violer les droits des travailleurs migrants de façon systématique en confisquant et en conservant leur pièce d'identité et leur titre de voyage. La confiscation des pièces d'identité est contraire aux principes de droit international et peut être une manifestation de travail forcé, car cette méthode est souvent utilisée pour empêcher les travailleurs de s'échapper ou de demander de l'aide.

Prêteur

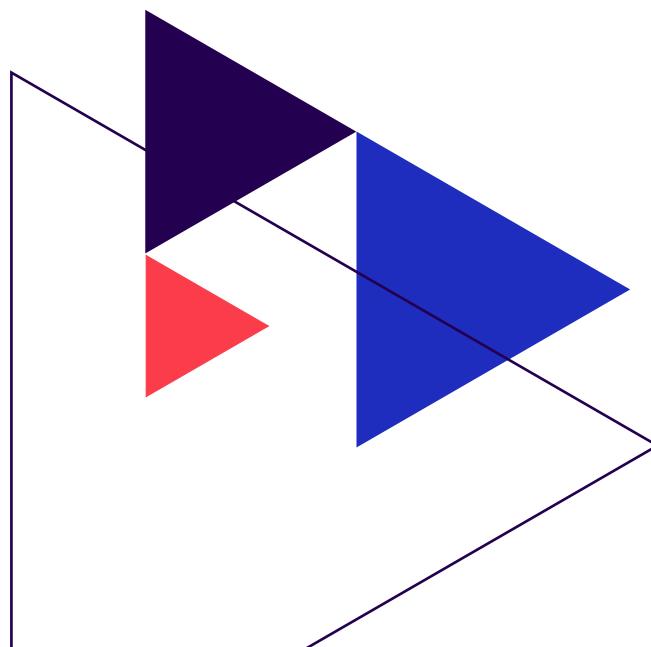
Pour financer leurs commissions de recrutement, leurs frais connexes et leurs frais de déplacement en vue de migrer à l'étranger, les individus se tournent souvent vers des prêteurs. Il a souvent été rapporté que ces derniers peuvent imposer des taux d'intérêt élevés, pouvant aller de 30 à 60 pour cent.

Protection

Le concept de protection a été défini par le Comité permanent inter-organisations comme «l'ensemble des activités visant à garantir le strict respect des droits des personnes, conformément à la lettre et à l'esprit de la législation applicable» (soit la législation en matière de droits humains, le droit humanitaire international et la législation relative aux réfugiés).

Protocole d'entente

Les protocoles d'entente régissant la migration de main-d'œuvre sont des accords non contraignants précisant les conditions générales applicables à la migration de main-d'œuvre entre deux États.



► R

Racisme

Le racisme est une forme de discrimination visant une personne d'une race différente et découlant de la conviction qu'une race est supérieure à une autre.

Rapatriement, transfert ou envoi de fonds

Les rapatriements de fonds sont des transferts monétaires effectués par les travailleurs migrants vers leur pays d'origine. Les rapatriements de fonds peuvent être effectués sous forme de virements bancaires formels, dont les coûts sont souvent élevés, ou de transferts monétaires informels. La perspective de toucher un salaire plus élevé et de pouvoir effectuer des rapatriements de fonds vers leur pays d'origine est souvent la principale raison poussant les travailleurs issus de pays pauvres à migrer.

Recrutement

Le recrutement de travailleurs migrants passe par des réseaux formels et informels cherchant à mettre en relation l'offre et la demande de travail. Les agences de placement privées jouent souvent ce rôle en négociant au nom du migrant les conditions de travail avec l'employeur. L'article 8 de la Convention (n°181) sur les agences d'emploi privées, 1997, stipule que «lorsque des travailleurs sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, les Membres intéressés doivent envisager de conclure des accords bilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi». Cette convention n'a pas encore été ratifiée par la Côte d'Ivoire.

Les agences de placement privées jouent un rôle légitime sur le marché du travail. Toutefois, il existe des inquiétudes quant à la prolifération des courtiers de recrutement informels, susceptibles d'exacerber les risques d'abus, de travail forcé et de traite à l'encontre des travailleurs migrants.

Dans un contexte de recrutement équitable, les agences de placement privées ne doivent mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais.

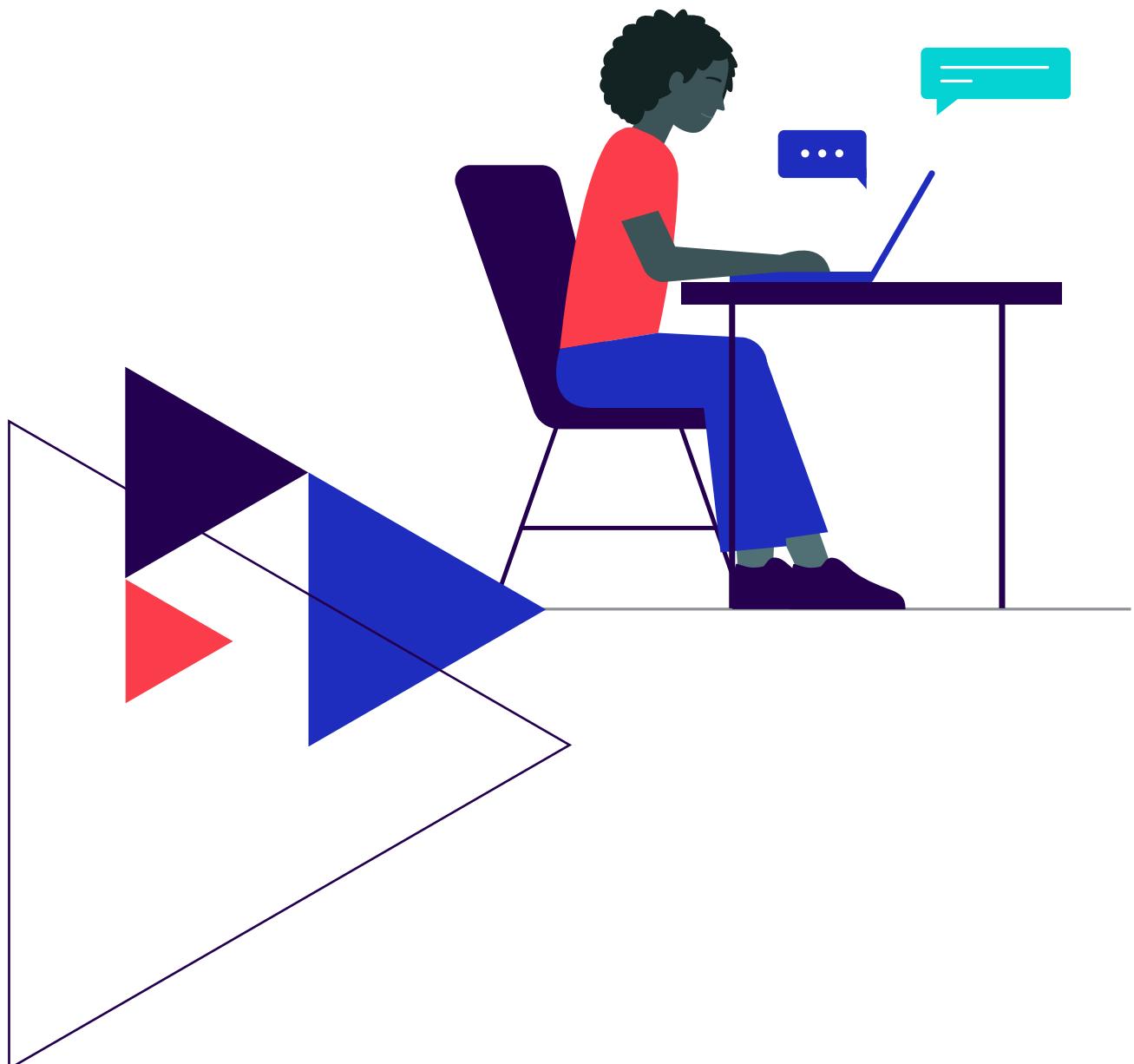
Réfugié

Les réfugiés sont des personnes qui se trouvent hors de leur pays d'origine et qui nécessitent une protection internationale en raison de persécutions craintes pour leur race, leur religion, leur nationalité, leurs opinions politiques ou leur appartenance à un groupe social particulier, ou encore à cause de conflits, de violences généralisées ou d'autres circonstances ayant gravement perturbé l'ordre public et les ayant contraints à fuir. La définition du réfugié figure dans la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés,

dans des instruments régionaux relatifs aux réfugiés, ainsi que dans le Statut du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés (HCR). La Convention relative aux réfugiés établit les droits des réfugiés et les responsabilités des États. Une personne est considérée comme demandeuse d'asile jusqu'à ce qu'elle soit reconnue comme réfugiée conformément au droit national et international. Ce processus, appelé détermination du statut de réfugié, est mené par le HCR et/ou par les États.

Retour et réintégration

Le processus de retour et de réintégration de travailleurs migrants encadre le retour des migrants dans leur pays d'origine, ainsi que leur réintégration économique et sociale. Il peut s'agir d'un retour temporaire ou permanent, car bon nombre de migrants retournent chez eux pendant un certain temps (parfois selon les conditions de leur contrat de travail) avant de migrer à nouveau à l'étranger. Les politiques de retour et de réintégration peuvent inclure des mesures visant à capitaliser sur les nouvelles compétences et l'expérience acquises par les travailleurs à l'étranger; à assister les travailleurs qui reviennent dans la création de petites entreprises; ou à encourager l'investissement productif de l'épargne. Les travailleurs migrants victimes d'actes d'exploitation ou d'abus, ou d'autres expériences traumatisantes, ont également besoin de services psychosociaux, sanitaires et juridiques.



► S

Salaire minimum

Le salaire minimum est le montant minimum légal qu'un employeur est tenu de verser à ses travailleurs à titre de rémunération. Le montant du salaire minimum ne peut être abaissé par une convention collective ou un contrat particulier. En d'autres termes, même si un travailleur accepte de toucher moins que le salaire minimum, cela reste illégal. Le salaire minimum s'applique à tous les travailleurs, quel que soit le secteur ou le type d'emploi, y compris aux travailleurs migrants ou informels. Le salaire minimum vise à protéger les travailleurs et à garantir l'équité et la justice du marché du travail. Les salaires minimums sont un outil crucial pour aider les personnes à sortir de la pauvreté et réduire les inégalités, notamment pour les femmes, les jeunes et les migrants.

Servitude pour dettes

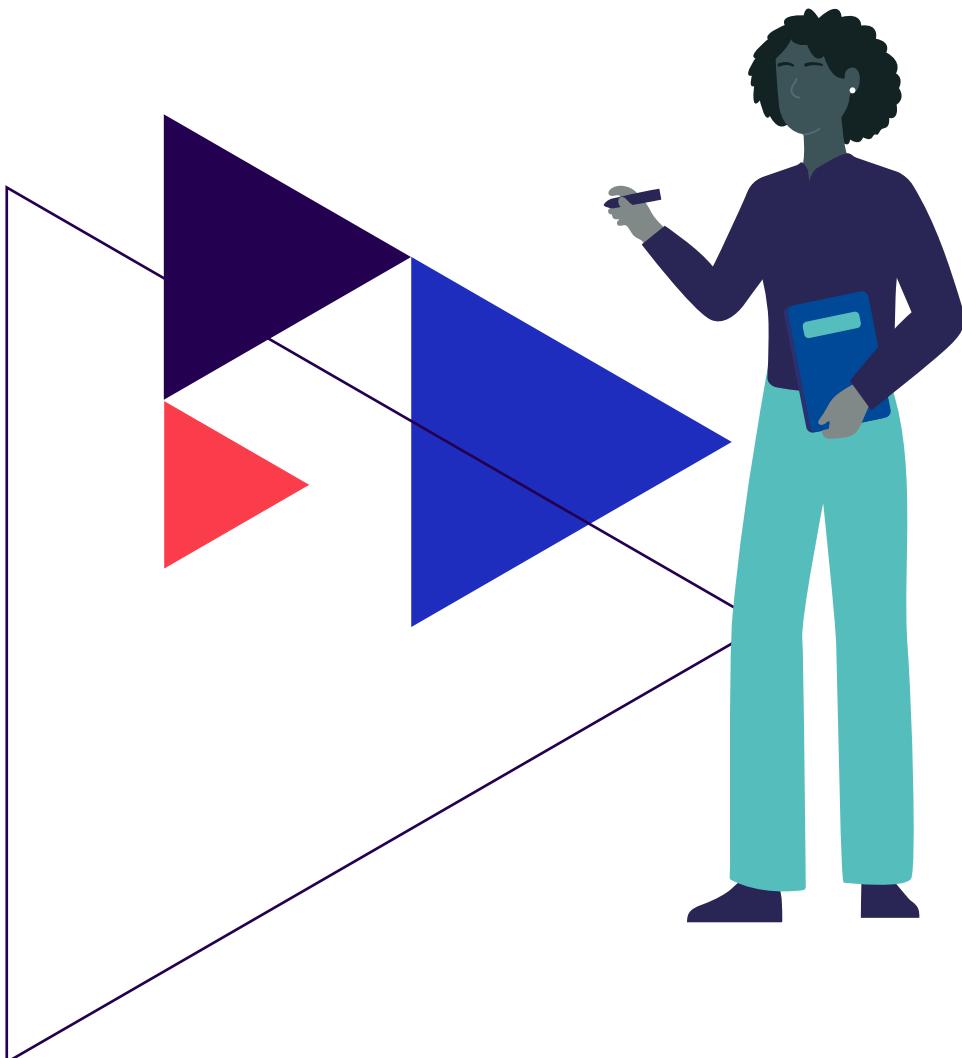
La servitude pour dettes, ou travail asservi, est une situation dans laquelle un travailleur est contraint de travailler pour un employeur afin de rembourser un prêt. Les travailleurs travaillent parfois pour chercher à rembourser une dette résiduelle ou même héritée. La dette a pu être contractée sous forme d'avances sur salaires ou de prêts afin de couvrir les commissions de recrutement, les frais connexes ou les frais de transport, des dépenses quotidiennes ou des frais d'urgence. Les employeurs ou les recruteurs peuvent faire en sorte qu'il soit difficile pour les travailleurs de régler leur dette en sous-évaluant le travail réalisé, en gonflant les taux d'intérêt ou en facturant la nourriture et l'hébergement. La servitude pour dettes traduit un rapport de force inégal entre le travailleur-débiteur et l'employeur-créancier, et c'est un signe de travail forcé. Elle a pour conséquence de lier un travailleur à son employeur pendant une période indéfinie, pouvant aller d'une saison à plusieurs années, et parfois même s'étendre sur plusieurs générations. Du fait du rapport de force inégal entre le travailleur-débiteur et l'employeur-créancier, les relations de travail basées sur des dettes peuvent rendre impossible toute liberté, quelle que soit la durée du prêt. Concrètement, la servitude pour dettes est à distinguer d'un prêt classique consenti par une banque ou un autre prêteur indépendant, dont le remboursement est régi par des conditions acceptables et convenues mutuellement.

Substitution de contrats

Pratique selon laquelle les conditions d'emploi initialement acceptées par le travailleur (oralement ou par écrit) sont remplacées par un autre contrat aux conditions moins favorables, comme une rémunération inférieure, des conditions de vie ou de travail plus mauvaises, ou même un site ou une tâche différents. Cette pratique est illégale. En outre, dans le système de parrainage de la kafala, la substitution de contrats place parfois le travailleur en situation irrégulière (s'il travaille pour un employeur autre que celui qui est mentionné sur son visa ou son permis de travail).

Syndicat

Les syndicats contribuent au développement du bien-être économique et social de tous les travailleurs et représentent les intérêts professionnels et économiques que les travailleurs et leurs organisations défendent. Ils se rapportent non seulement à l'obtention de meilleures conditions de travail ou aux revendications collectives d'ordre professionnel, mais englobent également la recherche de solutions aux questions de politique économique et sociale et aux problèmes qui se posent à l'entreprise et qui intéressent directement les travailleurs. Les syndicats peuvent être sectoriels, nationaux ou internes à des entreprises. Le développement d'organisations syndicales libres et indépendantes et la négociation avec l'ensemble des composantes du dialogue social sont indispensables pour permettre à un gouvernement d'affronter les problèmes économiques et sociaux et de les résoudre au mieux des intérêts des travailleurs et de la nation⁴.



4 BIT, 2018. *La liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale - sixième édition.*

► T

Traite de personnes

La traite de personnes désigne «le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes.» (Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, 2000, Art. 3(a)).

La traite de personnes doit remplir trois critères: l'action (recrutement ou transport), la méthode (menace, enlèvement ou tromperie) et la finalité (exploitation). La traite de personnes peut se dérouler au sein d'un seul pays ou à travers des frontières internationales. La traite des enfants se distingue en ce que le critère de «méthode» n'entre pas en ligne de compte. La traite de personnes peut être considérée comme un sous-ensemble de la question plus globale du travail forcé.

La Côte d'Ivoire a ratifié la Convention des Nations Unies sur la Lutte contre la Criminalité Transnationale Organisée, ainsi que son protocole additionnel, qui donne la définition de la traite des êtres humains.

Travail décent

Le concept de travail décent regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté d'exprimer ses revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes. Le travail décent est un facteur clé pour parvenir à une mondialisation équitable et pour réduire la pauvreté. L'atteinte du travail décent repose sur la création d'emplois, les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social, l'égalité entre hommes et femmes étant un objectif transversal dans toutes les dimensions du travail décent.

Travail des enfants

Le concept de «travail des enfants» regroupe l'ensemble des activités qui privent les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et qui nuisent à leur développement physique et mental. Il fait référence à des travaux mentalement, physiquement, socialement ou moralement dangereux et néfastes pour les enfants, et compromettant leur éducation. Dans ses formes extrêmes, le travail des enfants concerne les enfants réduits en esclavage, séparés de leur famille, exposés à des risques et des maladies graves, et/ou livrés à eux-mêmes dans les rues.

Toutes les tâches accomplies par les enfants ou les adolescents ne relèvent pas forcément du travail des enfants, et ne doivent pas systématiquement leur être imputées. La contribution des enfants ou des

adolescents à des tâches n'affectant pas leur santé et leur développement personnel, et ne compromettant pas leur éducation, est généralement jugée positive, c'est notamment le cas des tâches qui se limitent à aider les parents à la maison ou dans l'entreprise familiale sous certaines conditions, ou à gagner un peu d'argent de poche en dehors des heures de cours ou pendant les vacances scolaires.

La classification d'une tâche donnée comme «travail des enfants» dépend de l'âge de l'enfant, du type de tâche et du temps de travail, des conditions de réalisation de la tâche et de la législation nationale. Cela peut varier d'un pays à l'autre, ainsi que d'un secteur à l'autre au sein d'un même pays.

Travail forcé

Le travail forcé désigne des situations dans lesquelles des personnes sont contraintes à travailler par le recours à la violence ou à l'intimidation, ou par des méthodes plus subtiles comme l'accumulation de dettes, la confiscation des pièces d'identité ou les menaces de dénonciation aux autorités. Il est défini par la Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 de l'OIT comme «tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré». Le travail peut être forcé lorsque des pressions sont exercées par les autorités, des entreprises privées ou des personnes. La définition du concept de travail forcé est très large et englobe un vaste éventail de pratiques coercitives.

Le travail forcé est à distinguer de conditions de travail en dessous de la norme ou relevant de l'exploitation. Différents indicateurs peuvent aider à déterminer si une situation relève du travail forcé, comme la limitation de la liberté de circulation des travailleurs, les retenues de salaires, la confiscation des pièces d'identité, la violence physique ou sexuelle, les menaces, l'intimidation ou les dettes frauduleuses dont les travailleurs ne peuvent se défaire. Le travail forcé peut découler de déplacements internes ou internationaux rendant certains travailleurs particulièrement vulnérables aux pratiques de recrutement trompeuses et de travail contraint. Il touche également des travailleurs dans leur région d'origine, où ils peuvent se trouver en situation de servitude depuis leur naissance ou à la suite d'une tromperie. Le concept de travail forcé englobe aussi les services sexuels contraints. Violation grave des droits humains par nature, les pratiques de travail forcé constituent également un délit pénal.

Les termes travail forcé, servitude pour dettes et traite des personnes sont étroitement liés, même si leur définition juridique diffère. La traite de personnes peut également être considérée comme du travail forcé. Les seules exceptions en sont le trafic d'organes, le mariage ou l'adoption forcés, sauf si ces dernières pratiques débouchent sur du travail forcé.

La Côte d'Ivoire est un pays pionnier de l'alliance 8.7 qui fédère au niveau international les efforts pour «un monde affranchi du travail forcé, de l'esclavage moderne, de la traite d'êtres humains et du travail des enfants».

Travail(leur) dans le secteur du divertissement

Le secteur du divertissement englobe un large éventail de métiers dans le domaine de l'accueil et du service. Les métiers d'accueil à eux seuls (le fait de prendre les commandes, de servir les plats et les boissons ou de débarrasser les tables) ne sont généralement pas considérés comme un travail de divertissement, à moins qu'ils comportent un élément de distraction ou d'amusement. Il peut s'agir de travailleurs accompagnant des clients (pendant qu'ils boivent, jouent à des jeux ou parient), les massant, chantant ou dansant. Si l'on rencontre aussi des hommes, la majorité des travailleurs de ce secteur sont des femmes.

Travailleur domestique

Un travailleur domestique est une personne effectuant des tâches domestiques comme le ménage, la cuisine ou les soins (enfants, personnes âgées et personnes invalides) au sein d'un foyer dans le cadre d'une relation de travail (c'est-à-dire un travail rémunéré). Les jardiniers, les agents de sécurité et les chauffeurs sont également considérés comme des travailleurs domestiques. Les travailleurs domestiques peuvent être des hommes ou des femmes, et ce sont souvent des travailleurs migrants que ce soit au niveau interne ou au transnational. Dans le contexte de plusieurs pays, les travailleurs domestiques résident chez leur(s) employeur(s). En 2011 a été adoptée la Convention (n° 189) concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, qui accorde un large éventail de droits et de protections aux travailleurs domestiques. Cette convention n'a pas encore été ratifiée par la Côte d'Ivoire.

Le terme de «travailleur domestique» est à préférer à ceux d'«aide domestique», d'«aide-ménagère», de «bonne», de «servante» ou de «serviteur».

Travailleur du sexe

Le terme de travail sexuel désigne la prestation régulière ou ponctuelle de services sexuels contre de l'argent ou des biens. Les travailleurs sexuels peuvent être des femmes, des hommes ou des personnes transgenres. Le terme de «travail sexuel» est à préférer à celui de «prostitution», car il reconnaît qu'il s'agit bien d'un travail. La plupart des personnes vendant des services sexuels préfèrent ainsi le terme de «travailleur sexuel» à celui de «prostitué(e)», qu'elles jugent dévalorisant et stigmatisant, ce qui contribue à les exclure des services sanitaires, juridiques et sociaux. Le travail sexuel est différent du travail de divertissement, même si les deux concepts sont souvent confondus.

Les mineurs peuvent être amenés à proposer des services sexuels sous la contrainte. Il est recommandé de parler d'«exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales» afin de souligner le caractère contraint. Inversement, il est déconseillé d'employer le terme «prostitution de mineurs» qui suggérerait que les personnes s'engagent librement dans cette activité.

Travailleur migrant

Un travailleur migrant est une personne travaillant dans un État dont elle n'est pas ressortissante. Dans le contexte de la migration vers le Moyen-Orient, il est important de souligner qu'en arabe, le terme de «migration» a une connotation de permanence tandis qu'en français, la migration peut être temporaire ou permanente. Les pays du Conseil de coopération du Golfe préfèrent donc utiliser le terme de «travailleur sous contrat temporaire» ou de «travailleur expatrié» plutôt que de parler de «travailleur migrant».

Travailleur saisonnier

Un travailleur saisonnier est un travailleur dont la période et le temps de travail sont fortement influencés par des facteurs saisonniers comme le cycle climatique, les jours fériés et/ou les récoltes. Ils sont fréquents dans l'agriculture, l'hôtellerie et le tourisme. Le terme de «travailleur saisonnier» est à préférer à celui de «travailleur invité», qui implique une relation hôte-invité contraire à l'égalité des droits au travail.

► V

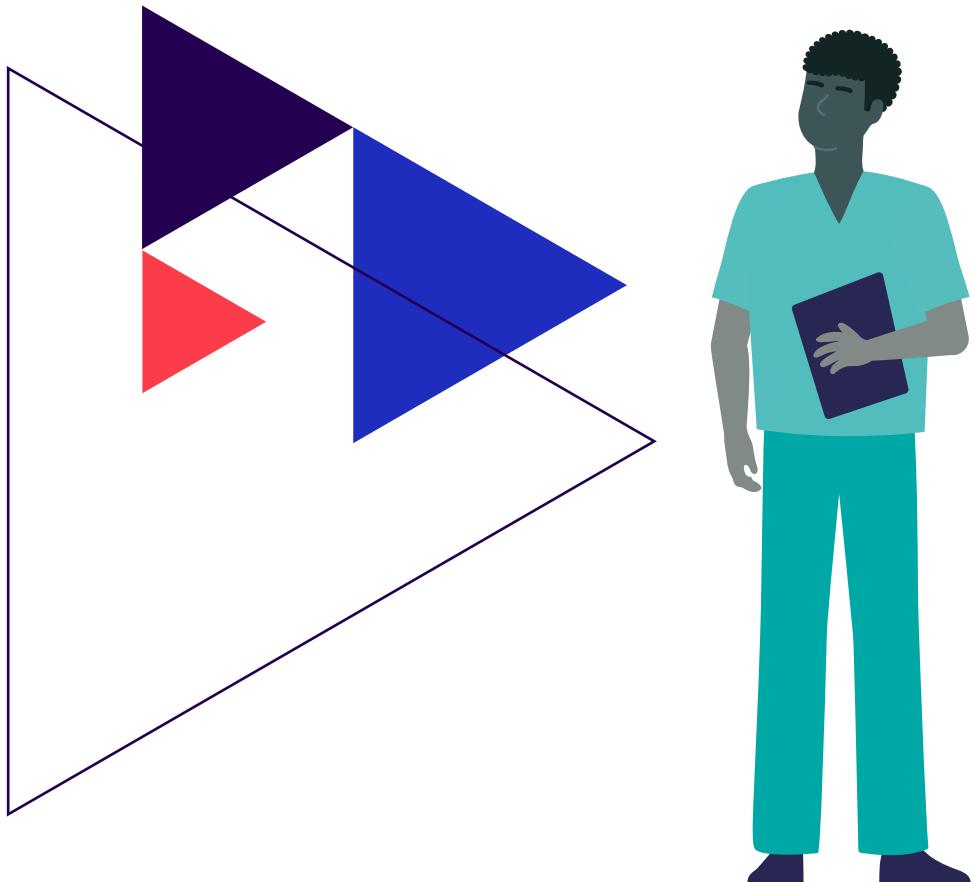
Victime

Personne ayant souffert d'un délit, d'un accident ou d'un autre type d'événement ou d'action. Il peut s'agir, par exemple, de la victime d'une agression ou d'une traite de personnes. Après un drame et pour éviter une re-victimisation, les victimes peuvent demander à être qualifiées de «survivant(e)s» afin de mettre en avant la démarche active de reconstruction personnelle.

Violence spécifique au genre

Le concept de violence spécifique au genre fait référence à toute action intentée à l'encontre d'une personne sur la base de son sexe ou de son genre apparent et infligeant ou susceptible d'infliger des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris les menaces, la coercition ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la sphère publique ou privée.

En 2019, à l'occasion du Centenaire de l'OIT, la 108e session de la Conférence internationale du Travail a adopté une nouvelle «Convention sur la violence et le harcèlement» (n° 190). Cette convention n'a pas encore été ratifiée par la Côte d'Ivoire.



► X

Xénophobie

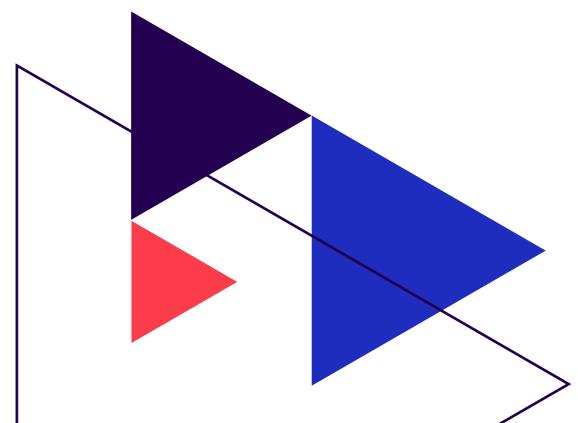
La xénophobie est la peur ou la haine de personnes originaires d'autres pays, des étrangers ou des personnes non originaires de la communauté ou de la nation du xénophobe.



► Guide de photojournalisme sur la migration

Comme le choix de la terminologie, les images utilisées dans les reportages ont un impact puissant sur le ton et le cadrage des articles. Souvent, la migration est abordée sous l'angle du crime et des préoccupations sécuritaires. Voici un guide pour un photojournalisme éthique sur la migration:

- ▶ **Utilisez une iconographie appropriée** pour raconter les histoires des travailleurs migrants et de la migration, en réfléchissant aux implications des personnes représentées. Cela inclut des images respectueuses du droit à la vie privée des travailleurs migrants et qui ne perpétuent pas de stéréotypes nuisibles sur leur travail, leur vie ou leur caractère.
- ▶ **Adoptez une approche éthique:** obtenez le consentement éclairé pour l'utilisation des images concernant les migrants, protégez leur identité et respectez leur droit à la vie privée, à l'anonymat et à la confidentialité.
- ▶ **Soyez particulièrement vigilant lorsqu'il s'agit d'enfants:** assurez-vous qu'un parent ou tuteur est présent et que son consentement éclairé est obtenu avant d'interviewer ou de photographier un enfant.
- ▶ **Protégez l'identité des migrants:** les images peuvent être floutées ou remplacées par des illustrations visuelles alternatives comme des visualisations de données ou des animations.
- ▶ **Évitez les images qui inspirent la pitié** plutôt que de refléter l'autonomie et l'agentivité des migrants.
- ▶ **Assurez-vous que la photo reflète fidèlement la réalité,** sans déformation, et soutenez vos reportages avec des données fiables et des preuves solides.
- ▶ **Ne dépassez pas les limites entre montage et manipulation:** le recadrage ou la retouche de photos ne doit pas déformer l'image au-delà de ce qui est techniquement nécessaire.
- ▶ **Encadrez vos reportages de manière structurelle,** plutôt qu'épisodique ou sensationnaliste, en contextualisant les photos pour aider les lecteurs à comprendre les complexités de la migration. Une image peut provoquer des réactions différentes selon son cadrage contextuel.



► Reportages sensibles au genre sur les questions de migration

Un reportage sensible au genre est plus fort et nuancé. Il apporte de la profondeur et reflète différents points de vue. Il analyse les relations, les représentations, les hiérarchies sociales, les structures et les dynamiques de pouvoir entre les genres et leurs expériences dans la société.

- ▶ **Utilisez un langage inclusif** qui élimine les biais sexistes. Évitez les références inutiles à la race, la classe, l'orientation sexuelle, la nationalité ou l'état civil d'une personne.
- ▶ **Considérez des alternatives conscientes du genre** pour des termes comme «main-d'œuvre» au lieu de «force masculine», «femme de ménage» au lieu de «bonne», ou encore «travailleuse du sexe» au lieu de «prostituée».
- ▶ **Tenez compte des problématiques spécifiques aux femmes migrantes**, comme les violences basées sur le genre, les migrations pour mariage, l'inégalité salariale, les discriminations ou encore l'accès aux soins maternels.
- ▶ **Ne considérez pas la maternité et la contraception comme la seule responsabilité des femmes.**
- ▶ **Soyez attentif aux discriminations de genre** dans les politiques migratoires, comme les interdictions de migration fondées sur l'âge ou le statut marital/maternel, ainsi qu'à la façon dont certains emplois perpétuent les rôles de genre.
- ▶ **Incluez des données ventilées par genre**, lorsque disponibles, dans vos reportages.
- ▶ **Reconnaissez le poids du travail non rémunéré des femmes** et son impact sur leur vie de travailleuses et de migrantes.
- ▶ **N'oubliez pas que les hommes et les garçons peuvent également être victimes** de violences domestiques, d'agressions sexuelles ou de traite des êtres humains.
- ▶ **Cherchez à représenter différents points de vue** d'hommes et de femmes pour équilibrer les voix et perceptions.
- ▶ **Soyez vigilant sur l'utilisation des images** qui pourraient renforcer les constructions sociales de la féminité, de la masculinité et des rôles de genre.
- ▶ Lorsque vous citez des sources utilisant un langage sexiste, placez les mots ou expressions dans des guillemets pour souligner leur caractère offensant.

► Travailler avec des victimes de traumatismes

Mettre en lumière les conséquences humaines d'événements traumatiques est un devoir journalistique, mais cela exige de représenter ces traumatismes de manière professionnelle et non exploiteuse.

- ▶ **Gardez à l'esprit que les victimes de traumatismes peuvent ne pas être des sources fiables:** le stress ou la peur peuvent affecter leurs perceptions et jugements. Vérifiez soigneusement les faits, noms, dates et lieux avant d'explorer leurs sentiments.
- ▶ **Nommez une victime uniquement avec son consentement explicite et éclairé.** L'utilisation d'un prénom ou d'un pseudonyme peut ne pas suffire pour protéger son identité.
- ▶ **Traitez les victimes avec soin et respect.** Expliquez qui vous êtes, pourquoi vous souhaitez les interviewer et ne précipitez pas l'entretien avant qu'elles ne soient prêtes.
- ▶ **N'insistez jamais si elles semblent figées ou incapables de parler.** Respectez leur intimité et soyez conscient des dynamiques de pouvoir inégales entre vous et elles.
- ▶ **Protégez vos propres émotions.** Reconnaissez vos sentiments tout en gardant une distance professionnelle. Une sur-empathie peut nuire à la fois aux victimes et à la qualité de votre reportage.





Organisation
internationale
du Travail

Programme intégré pour
FAIR
de recrutement équitable

Ce glossaire a été produit par l'OIT en Côte d'Ivoire dans le cadre du programme FAIR, avec le soutien de la Direction du développement et de la coopération (DDC) du gouvernement suisse et le Ministère italien des Affaires étrangères et de la Coopération internationale.

Bureau de l'OIT à Abidjan

Plateau, Immeuble CCIA, 01 B.P. 3960,
Abidjan 01,
Côte d'Ivoire
Téléphone: (+225) 2720318900
Télécopie: (+225) 2720212880
Courriel: abidjan@ilo.org
Site web: www.ilo.org/abidjan