

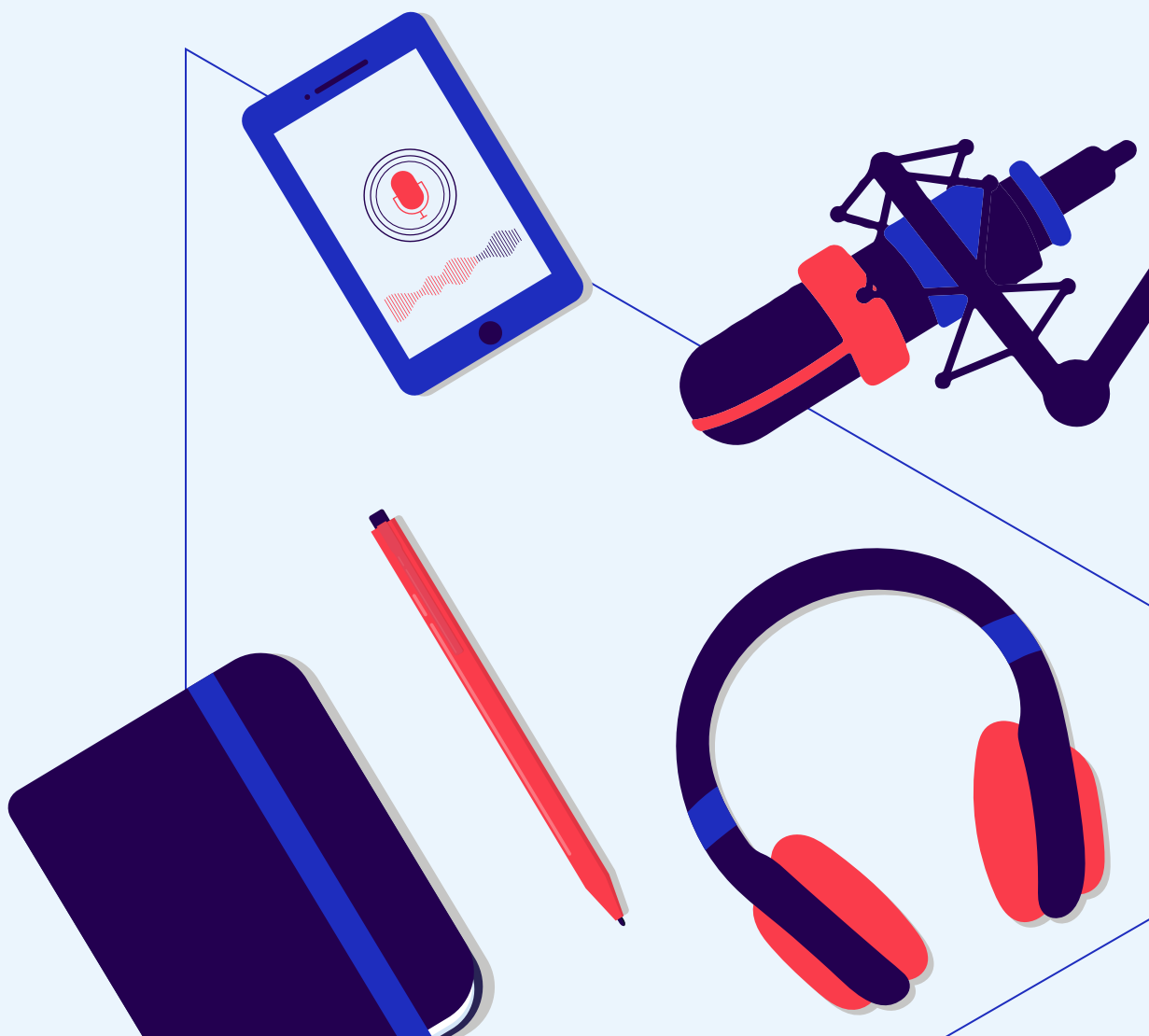


Organisation
internationale
du Travail

Initiative
pour le recrutement
équitable

► Reportages sur le travail forcé, le recrutement équitable et la migration de main-d'œuvre

Un guide pratique de l'OIT à l'intention des journalistes
Édition contextualisée pour la CEDEAO



© Organisation internationale du Travail 2026.
Première édition 2026.



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Cet ouvrage est soumis à une licence Creative Commons Attribution 4.0 International. Voir: creativecommons.org/licenses/by/4.0. 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, *Reportages sur le travail forcé, le recrutement équitable et la migration de main-d'œuvre: Un guide pratique de l'OIT à l'intention des journalistes - Edition contextualisée pour la CEDEAO*, Genève: Bureau international du Travail, 2026. © 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 sur www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220432273 (imprimé); 9789220432280 (pdf Web)

DOI: <https://doi.org/10.54394/00033167>

Également disponible en anglais: ISBN: 9789220430620 (imprimé); 9789220427408 (pdf Web)

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: www.ilo.org/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.

Imprimé en Suisse

► Avant-propos

Ce guide pratique a été élaboré par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). L'OIT est une agence spécialisée des Nations Unies qui, depuis 1919, rassemble les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de 187 États membres dans le but de définir les normes du travail, de concevoir des politiques et de créer des programmes de promotion du travail décent pour tous. Le programme de migration équitable de l'OIT, lancé en 2014, souligne l'importance des discours et des perceptions sur la migration de main-d'œuvre dans l'influence de l'opinion publique.

Dans le cadre de l'[Initiative pour le recrutement équitable](#), ce guide pratique vise à encourager les contributions à la campagne ENSEMBLE des Nations Unies, en promouvant le respect, la sécurité et la dignité des réfugiés et des migrants. Il vise également à renforcer les contributions à l'Alliance 8.7, le partenariat mondial engagé à atteindre la cible 8.7 des objectifs de développement durable sur l'éradication du travail forcé, de l'esclavage moderne, de la traite des êtres humains et du travail des enfants dans le monde. De plus, il opère dans le cadre du Pacte Mondial sur les Migrations et le Développement, en mettant l'accent sur les objectifs 16 (Donner aux migrants et aux sociétés les moyens de parvenir à la pleine inclusion et à la cohésion sociale) et 17 (Éliminer toutes les formes de discrimination et promouvoir un discours public fondé sur des données probantes pour façonner les perceptions de la migration).

De nombreuses organisations et acteurs ont contribué à l'élaboration de ce guide pratique, notamment la Fédération internationale des journalistes (FIJ), l'Alliance des civilisations des Nations Unies (UNAOC), le personnel de l'OIT dans divers bureaux de pays, ainsi que des journalistes du monde entier. La version originale

du guide pratique de l'OIT pour les médias a été élaborée par Charles Autheman, Kevin Burden, Cassandre Guibord Cyr, Nicolás Castellano, Lou Tessier, Jane Colombini, Maria Gallotti, Mélanie Belfiore et Clara van Panhuys sur la base des enseignements tirés de plusieurs programmes d'engagement médiatique de l'OIT et d'autres agences, ainsi que sur la richesse de l'expérience de la FIJ. Les auteurs expriment leur gratitude à Joanne Land-Kazlauskas qui a édité la langue de la publication originale.

L'adaptation de ce guide pratique de l'OIT pour les journalistes à la région de la CEDEAO a été élaborée par Charles Autheman, consultant pour l'OIT, sous la supervision technique de Kamil Abubakari. Il a bénéficié des précieuses contributions d'Augustine Erameh, Guité Diop, Grace Orshio, Melanie Belfiore et Pauline Delrue. Son élaboration s'inscrit dans le cadre des projets suivants: le projet d'appui à la libre circulation des personnes et aux migrations en Afrique de l'Ouest, phase II (FMM Afrique de l'Ouest II), financé par l'Union européenne (UE); le programme intégré pour le recrutement équitable, phase III (FAIR III), financé par la Direction du Développement et de la Coopération (DDC) du gouvernement Suisse; et l'action pour l'amélioration de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre au Nigéria (ACTION), financée par la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). La mention de marques commerciales, de produits commerciaux ou d'organismes dans ce guide ne signifie pas qu'ils soient cautionnés par ces derniers.

Les auteurs du guide pratique et des différents exemples de reportages fournis dans ce guide sont respectivement et seuls responsables du contenu et des opinions exprimées dans cette publication, qui ne reflète aucune position officielle de l'OIT.

► Table de matières

Avant-propos	2
Introduction	4
► Module 1. Comprendre l'histoire	8
Unité 1.1 – Rechercher une terminologie commune	8
Unité 1.2 – Travail forcé	9
Unité 1.3 – Des emplois décents grâce à un recrutement équitable	12
Unité 1.4 – Cadres politiques	15
Unité 1.5 – Principaux défis régionaux	20
Unité 1.6 – Politiques et stratégies sensibles au genre	24
Unité 1.7 – Accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre et la migration circulaire	30
Unité 1.8 – Protection sociale des travailleurs migrants	33
Unité 1.9 – Mobilité des compétences et reconnaissance des compétences des travailleurs migrants	36
Unité 1.10 – Statistiques sur la migration de main-d'œuvre	37
Unité 1.11 – Cadres juridiques	39
► Module 2. Trouver l'histoire	49
Unité 2.1 – Se préparer	49
Unité 2.2 – Trouver une histoire	50
Unité 2.3 – Obtenir du soutien	58
► Module 3. Obtenir l'histoire	61
Unité 3.1 – Ressources	61
Unité 3.2 – Sécurité	63
Unité 3.3 – Sources	66
► Module 4. Raconter l'histoire	70
Unité 4.1 – Quel support?	70
Unité 4.2 – Envisager une série	72
Unité 4.3 – Êtes-vous prêt?	74
► Module 5. Suivi	75
Unité 5.1 – Impact, récompenses et spécialisation	75
Unité 5.2 – Conseils finaux	77

Notes

► Introduction

Pourquoi utiliser ce guide?

À l'échelle mondiale, les migrants sont encore trop souvent victimes d'attaques discriminatoires et xénophobes, tandis que leur contribution au développement socio-économique des pays d'origine, des pays de destination et des pays de transit reste souvent méconnue. Les médias véhiculent souvent, sans le vouloir, un discours public toxique sur la migration et renforcent la stigmatisation des migrants, ce qui peut contribuer à inciter à la haine. En effet, les migrants sont souvent perçus de manière négative et considérés comme responsables de la pénurie d'emplois pour les ressortissants nationaux, sans tenir compte de leur contribution à la résolution des pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans les pays d'accueil.

Il est essentiel de changer les perceptions et les attitudes négatives à l'égard de la migration grâce à un journalisme et à une diffusion fondés sur des preuves ou des faits qui contribuent à éliminer les idées fausses du public. En effet, il est urgent de disposer d'un reportage équitable et équilibré qui reconnaisse la contribution des migrants à la croissance économique et au développement des pays d'origine, de transit et de destination.

Aujourd'hui, la migration internationale est largement liée à la recherche d'un emploi et de meilleurs salaires. Même lorsque l'emploi n'est pas le principal moteur, il intervient généralement à un moment donné du processus migratoire. La migration de main-d'œuvre est également l'un des fondements essentiels du développement socio-économique et de l'intégration régionale de l'Afrique.

La migration de main-d'œuvre est un phénomène mondial qui implique plusieurs acteurs du monde du travail (représentants des ministères chargés du travail, de l'emploi et de la protection sociale, organisations d'employeurs et de travailleurs) et d'autres parties prenantes telles que les ministères des Affaires étrangères et de l'Intérieur, les ministères de la Santé, les ministères de l'Éducation, les ministères de l'Intérieur, les ministères chargés de l'égalité des sexes, les services publics de l'emploi (SPE), les agences de recrutement privées (ARP), et les organisations de la société civile (OSC). Il est essentiel de comprendre les responsabilités spécifiques de ces différents acteurs afin de produire des rapports précis. Ainsi, des mesures spécifiques visant à lutter contre l'exploitation, les abus et la discrimination sur le marché du travail et sur le lieu de travail doivent être mises en place. Si la migration de main-d'œuvre reste une priorité essentielle dans plusieurs stratégies socio-économiques en Afrique, tant au niveau de l'Union africaine, des communautés économiques régionales (CER) telles que la [Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest \(CEDEAO\)](#) que des États membres, la véritable question demeure: **comment faire en sorte que la migration de main-d'œuvre soit mise à profit pour le développement économique et social national et continental?**

Des études et des données d'experts montrent que la migration, en particulier la migration de main-d'œuvre, est un **facteur important et un vecteur de l'intégration régionale et du développement économique en Afrique**. Par exemple, les principales conclusions d'une **étude** réalisée en 2018 **par l'OIT et l'OCDE sur les effets de l'immigration sur les économies des pays en développement**¹ ont montré ce qui suit:

1 OIT-OCDE, 2018. *Comment les immigrés contribuent à l'économie des pays en développement*. https://www.oecd.org/fr/publications/comment-les-immigres-contribuent-a-l-economie-des-pays-en-developpement_9789264290730-fr.html

► **Les migrants peuvent avoir un impact positif sur la croissance économique.**

Les conclusions de l'étude indiquent que, dans l'ensemble, l'immigration n'est pas susceptible de faire baisser le produit intérieur brut (PIB) par habitant, bien au contraire. Dans certains pays, la contribution estimée des immigrants au PIB représente jusqu'à 19 pour cent, comme en **Côte d'Ivoire**².

► **Les immigrants peuvent également générer des opportunités d'emploi supplémentaires pour les travailleurs natifs.** Dans l'ensemble, en **Afrique du Sud**³, l'étude montre que les migrants récemment arrivés ont un impact positif sur les taux d'emploi et les salaires mensuels des natifs, ainsi qu'une diminution des taux de chômage.

► Par ailleurs, **lorsque les travailleurs migrants sont employés dans l'économie formelle, leur emploi peut avoir un effet positif sur les finances publiques.** Au **Ghana**⁴, la contribution des immigrants à l'équilibre budgétaire du gouvernement dépasse celle de la population native (sur une base par habitant). De plus, en **Afrique du Sud**, les immigrants ont un impact net positif sur l'équilibre budgétaire du gouvernement.

Toutefois, la contribution des travailleurs migrants à l'économie dépend de leur **emploi et de leurs conditions de travail, ainsi que de leur statut migratoire**. Une bonne gouvernance de la migration de main-d'œuvre est donc essentielle afin d'exploiter pleinement le potentiel des avantages de la migration de main-d'œuvre tant pour les pays d'origine que pour les pays de destination, ainsi que pour les travailleurs migrants eux-mêmes. Ainsi, des mesures spécifiques visant à lutter contre l'exploitation, les abus et la discrimination sur le marché du travail et sur le lieu de travail devraient être mises en place, ainsi que des

mesures législatives, politiques et pratiques visant à renforcer les cadres de protection sociale et du travail et à soutenir la migration en tant que moteur de stabilité, de travail décent et d'opportunités partagées.

Cette boîte à outils a été développée pour aider les professionnels des médias et les communicateurs à rendre compte et à communiquer sur le recrutement équitable, le travail forcé et la migration de main-d'œuvre dans la région de la CEDEAO. D'autres parties prenantes peuvent bénéficier des conseils contenus dans cet outil, notamment les partenaires sociaux, les décideurs politiques aux niveaux national et régional, tels que les gouvernements, les ministères et les agences responsables des politiques migratoires, les organisations multilatérales et les institutions internationales, ainsi que la CEDEAO, l'UEMOA⁵ et d'autres institutions régionales. Les médias nationaux et internationaux joueront un rôle crucial dans la diffusion des messages clés, tandis que les migrants, les migrants potentiels et leurs communautés seront les principaux bénéficiaires, garantissant une prise de décision éclairée et une sensibilisation accrue. Cela contribuera à renforcer la libre circulation, à améliorer la gouvernance des migrations, tout en assurant le bon fonctionnement du marché du travail.

Aucune connaissance préalable n'est requise pour parcourir le contenu du guide. Vous pouvez étudier le matériel à votre rythme et selon vos disponibilités.

Nous vous recommandons de suivre le cours dans l'ordre logique, mais cela n'est pas strictement nécessaire. Si vous disposez de peu de temps, vous pouvez vous concentrer sur les informations dont vous avez le plus besoin pour le moment et revenir plus tard pour approfondir vos connaissances.

2 OIT-OCDE, 2018. *Comment les immigrés contribuent à l'économie de la Côte d'Ivoire*. https://www.oecd.org/fr/publications/comment-les-immigres-contribuent-a-l-economie-de-la-cote-d-ivoire_9789264293304-fr.html

3 OIT-OCDE, 2018. *How Immigrants Contribute to South Africa's Economy*. <https://www.ilo.org/publications/how-immigrants-contribute-south-africas-economy-1>

4 OIT-OCDE, 2018. *How Immigrants Contribute to Ghana's Economy*. <https://www.ilo.org/publications/how-immigrants-contribute-ghanas-economy>

5 L'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA).

Notes

Le rôle des médias

Récits poignants de survivants pris au piège dans les filets de la traite des êtres humains

À travers les récits poignants de victimes prises au piège dans le réseau impitoyable de la traite des enfants, Babatunde Titilola décrit la réalité déchirante de ces vies innocentes attirées dans un monde d'exploitation sexuelle et de souffrance sous le prétexte d'opportunités prometteuses à l'étranger.

Il a fallu trois jours avant que Joy, 28 ans, accepte finalement de partager son histoire de traite avec ce journaliste. Elle avait des réserves quant aux intentions de l'interview, ayant déjà été victime d'exploitation à la suite de demandes similaires dans le passé. Cependant, après avoir demandé des éclaircissements sur l'impact potentiel de son récit, elle a finalement décidé de se confier.

La vie de Joy a été semée d'embûches, en particulier depuis qu'elle a été victime de traite il y a quelques années, de sa ville natale de Benin, dans l'État d'Edo, vers la Libye.

Élevée par une mère célibataire après le divorce de ses parents à l'âge de huit ans, Joy s'était accommodée des maigres ressources que la vie lui offrait. Cependant, son monde s'est effondré lorsque sa mère est décédée, la laissant seule face aux obstacles de la vie à l'âge de 21 ans.

Veuillez lire l'article complet, qui a remporté l'édition 2024 du Concours mondial des médias sur la migration de main-d'œuvre organisé par l'OIT: <https://punchng.com/harrowing-tales-of-survivors-trapped-in-the-web-of-trafficking/>

Cette histoire met en évidence l'importance du travail forcé, du recrutement équitable et de la migration de main-d'œuvre dans la région de la CEDEAO, ainsi que les enjeux liés à plusieurs politiques importantes et interdépendantes.

Sur ces questions, les journalistes ont une voix que beaucoup n'ont pas. Ils ont la capacité de mettre en lumière les pratiques abusives et le déni des droits humains fondamentaux, ainsi que d'alerter les lecteurs ou les téléspectateurs sur ces abus. Les journalistes ont la possibilité d'influencer l'opinion publique et les politiques, et donc d'avoir un impact sur la vie des travailleurs. En outre, ils ont le devoir éthique évident de ne pas aggraver la situation, ce qui peut arriver lorsque les reporters et les rédacteurs en chef utilisent un langage désobligeant à l'égard des travailleurs et des titres sensationnalistes.

Rédiger des articles sur la migration de main-d'œuvre n'est pas comme rédiger un article d'actualité classique. Dans de nombreux cas, cela prend plus de temps en raison des efforts nécessaires pour mener l'enquête: il faut s'entretenir avec diverses sources, évaluer les informations et les vérifier minutieusement au cours du processus.

De nombreux articles sur le travail forcé et le recrutement équitable sont «glocaux»: ils ont un impact local et des répercussions mondiales. Par exemple, les travailleurs piégés dans l'industrie textile produisent peut-être des vêtements que certains de vos lecteurs portent. Il est donc également important de comprendre les interactions économiques contemporaines et les mécanismes de production mondiaux pour rédiger des articles.

Les pages suivantes fournissent des informations et des conseils pour vous aider à rendre compte de manière plus précise et plus efficace du travail forcé, du recrutement équitable et de la migration de main-

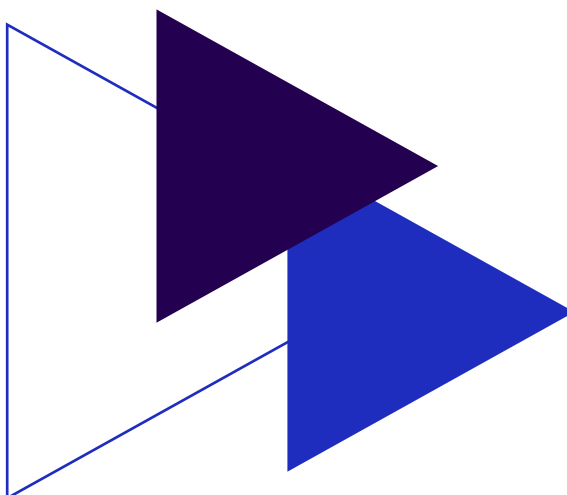
d'œuvre. Vous y trouverez de nombreux exemples de bons reportages ainsi que des conseils de journalistes expérimentés dans le traitement de ces sujets souvent difficiles.

Notes

Réunion des professionnels des médias de la CEDEAO pour une table ronde de validation à Abuja

Les 24 et 25 juin 2025, des professionnels des médias de différents États membres de la CEDEAO se sont réunis dans la capitale fédérale du Nigeria, aux côtés de techniciens de l'OIT, de représentants de la Commission de la CEDEAO, de représentants d'organisations régionales d'employeurs et de travailleurs (FOPAO et OTUWA), ainsi que d'autres parties prenantes concernées. Au cours de ces deux journées, ils ont examiné la boîte à outils et ont formulé de nombreuses observations et suggestions, qui figurent dans le document. Ils ont partagé certaines recommandations essentielles à l'intention des praticiens de la région, soulignant la nécessité:

- ▶ aller au-delà du journalisme événementiel et s'efforcer de mettre en lumière les causes profondes des schémas de migration de main-d'œuvre dans la région;
- ▶ exercer leur droit d'accès à l'information, notamment pour informer leur public sur des questions d'intérêt public;
- ▶ inclure les migrants comme sources directes d'information et, lorsque cela est possible, travailler en collaboration au-delà des frontières et au sein de leur pays; et
- ▶ éviter le sensationnalisme et couvrir l'intégralité de l'actualité, y compris les histoires des migrants de retour, des travailleurs occasionnels, des travailleurs saisonniers, des travailleurs frontaliers ou des travailleurs informels.



Module 1.

Notes

Comprendre l'histoire



► Unité 1.1 – Rechercher une terminologie commune

Lorsque l'on traite de sujets tels que le travail forcé, le recrutement équitable et la migration de main-d'œuvre, il est important de savoir que certains termes ont une définition juridique, tandis que d'autres n'en ont pas. Comprendre les définitions et les interprétations fait partie du travail préparatoire qui doit être effectué avant tout reportage. Si vous ne comprenez pas clairement le ou les sens des termes que vous utilisez, votre capacité à rendre compte avec précision, à identifier les statistiques

pertinentes et à remettre en question le discours de vos sources d'information s'en trouve affaiblie.

Les dictionnaires, glossaires et guides stylistiques destinés aux médias constituent des ressources essentielles pour acquérir des connaissances spécialisées et améliorer la qualité des productions médiatiques. L'OIT a élaboré des glossaires adaptés aux médias sur la migration de main-d'œuvre dans différentes langues, ainsi que des éditions contextualisées⁶.

⁶ Différentes versions du glossaire adapté aux médias sont disponibles via le lien suivant, y compris une édition sur les travailleuses migrantes et la lutte contre les violences faites aux femmes: <https://www.ilo.org/fr/themes-et-secteurs/recrutement-equitable/lengagement-des-medias-dans-la-lutte-contre-le-travail-force-et-la>

► Unité 1.2 – Travail forcé

Notes

Le travail forcé peut prendre de nombreuses formes différentes. Les victimes sont souvent amenées par la ruse à accepter des emplois où elles sont peu ou pas rémunérées, puis ne peuvent plus partir car elles ont été manipulées pour contracter des dettes ou se sont vu confisquer leurs documents d'identité. La pauvreté, l'analphabétisme, la discrimination et la migration sont quelques-uns des facteurs qui rendent les travailleurs plus vulnérables au travail forcé.

A. Qu'est-ce que le travail forcé?

Le terme «travail forcé» recouvre un large éventail de pratiques coercitives dans le cadre desquelles des personnes sont contraintes de travailler. Les personnes soumises au travail forcé n'ont pas donné leur consentement libre et éclairé pour commencer à travailler et/ou ne sont pas libres de quitter leur emploi⁷. La traite des êtres humains, la servitude pour dettes, le travail forcé, le travail esclavagiste et l'esclavage moderne sont des termes utilisés par les médias pour décrire l'exploitation par le travail. On estime à 27,6 millions le nombre de victimes du travail forcé dans le monde⁸. Le travail forcé existe presque partout, que ce soit en Asie et dans le Pacifique, en Europe, en Asie centrale, en Afrique, dans les États arabes ou dans les Amériques.

Plan d'action décennal sur l'éradication du travail des enfants, du travail forcé, de la traite des êtres humains et de l'esclavage moderne en Afrique (2020-2030)

Le plan d'action régional décennal, adopté par les chefs d'État africains lors du sommet de l'Union africaine en février 2020 et par les ministres du Travail et du Développement social en décembre 2019, est un plan d'action complet visant à atteindre l'objectif 8.7 des ODD, qui appelle chacun à prendre des mesures immédiates et efficaces pour éliminer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite des êtres humains, et garantir l'interdiction et l'élimination de toutes les formes de travail des enfants, étape essentielle pour parvenir à un travail décent pour tous, à un emploi plein et productif et à une croissance économique inclusive et durable, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite des êtres humains et garantir l'interdiction et l'élimination de toutes les formes de travail des enfants, étape essentielle pour parvenir à un travail décent pour tous, à un emploi plein et productif et à une croissance économique inclusive et durable. À travers ce plan d'action, les dirigeants africains reconnaissent l'ampleur du défi auquel ils sont confrontés et jettent les bases d'expériences politiques positives dans un certain nombre de pays africains qui

7 OIT, 2012. *ILO Indicators of Forced Labour*. https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang--en/index.htm

8 OIT, Walk Free et OIM, 2022. *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*. <https://www.ilo.org/publications/major-publications/global-estimates-modern-slavery-forced-labour-and-forced-marriage>

Notes

contribueront à orienter les efforts dans la région à l'avenir. L'UA s'engage à accélérer la réalisation de l'ODD 8.7 conformément à ses cadres politiques et instruments juridiques, et à utiliser ses capacités politiques et de mobilisation pour renforcer la coordination des efforts de mise en œuvre à travers le continent.

Veuillez consulter le plan d'action: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@africa/@ro-abidjan/documents/publication/wcms_778560.pdf

B. Comment les personnes se retrouvent-elles prises au piège?

Certains travailleurs sont plus exposés au risque de travail forcé parce qu'ils sont victimes de discrimination (par exemple, les minorités) ou parce qu'ils sont isolés (par exemple, les travailleurs migrants). Le risque d'abus est plus élevé lorsque le travail est effectué à l'abri des regards, derrière des portes closes, comme c'est le cas des travailleurs domestiques.

C. Quel type de travail ou quel secteur?

Le travail forcé peut se produire dans n'importe quel type d'activité sur le marché du travail, dans le secteur formel ou informel, même si certains emplois à bas salaire sont plus exposés aux pratiques abusives et à l'exploitation.

D. Pratiques de recrutement

Le recours à la coercition est souvent très subtil et difficile à détecter. Le recrutement par la tromperie, notamment par de fausses promesses, est très courant dans le cas du travail forcé. Les recruteurs privés et les intermédiaires informels peuvent être la seule source d'information sur l'emploi dont disposent les migrants. Il leur est donc facile de mentir sur la nature des emplois et les conditions de travail.

E. Impunité et profits

Les recruteurs et les employeurs peu scrupuleux engrangent d'énormes profits illégaux, facilités par un environnement d'impunité où les abus ne font pas toujours l'objet d'enquêtes ou de poursuites efficaces. Les victimes et leurs familles perdent leurs revenus et, par conséquent, ne peuvent échapper à la pauvreté. Cela crée également une concurrence déloyale pour les entreprises éthiques et risque de ternir la réputation de secteurs entiers. Il est donc nécessaire de lutter contre ce type d'environnement avec la contribution de toutes les parties concernées, y compris les recruteurs, les employeurs et les régulateurs, afin de garantir qu'ils prennent leurs responsabilités au sérieux et respectent la loi.

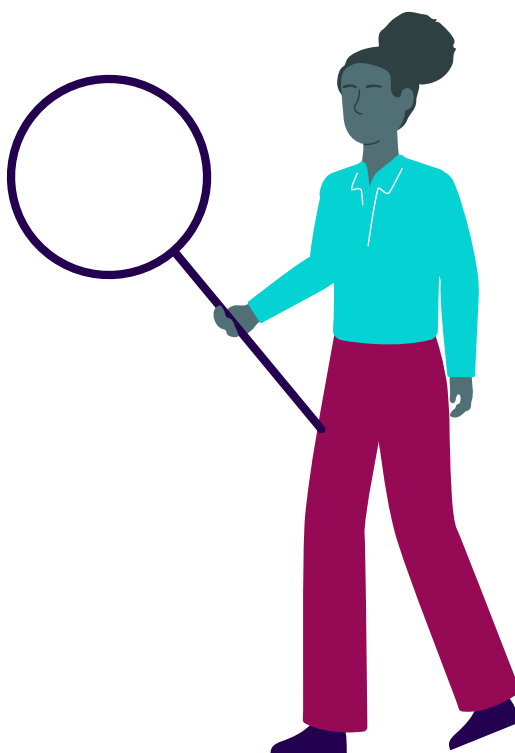
F. Migration de main-d'œuvre et risque de travail forcé

Les travailleurs migrants sont l'un des groupes les plus vulnérables au travail forcé. Environ 15 pour cent des victimes du travail forcé sont des travailleurs migrants internationaux. Une fois que les travailleurs ont quitté leur pays d'origine pour un pays de destination, ils peuvent se retrouver plus vulnérables à l'exploitation, en particulier lorsqu'ils ne parlent pas la langue.

- **Servitude pour dettes.** La servitude pour dettes est la forme de coercition la plus courante utilisée pour piéger les travailleurs. Elle touche 20,9 pour cent de toutes les victimes du travail forcé dans le secteur privé. Accepter un crédit pour couvrir des dépenses telles que les frais de voyage place immédiatement le travailleur dans une situation d'endettement vis-à-vis de son employeur. Cette dette peut ensuite être manipulée par des «hausse» soudaines des taux d'intérêt ou des frais cachés.
- **Rétention des passeports.** La rétention des passeports et autres documents d'identité est l'une des formes de coercition les plus courantes. Elle restreint la liberté de mouvement des travailleurs migrants, les empêche de demander de l'aide et les piège dans le travail forcé. C'est l'un des onze indicateurs du travail forcé. Dans de nombreux pays, il s'agit même d'une pratique courante pour certains types de travailleurs, par exemple les travailleurs domestiques qui vivent dans le foyer de leur employeur.
- **Rétention du salaire.** Le salaire peut être retenu afin de couvrir les frais de logement ou d'outils et d'équipement. Cela crée une situation dans laquelle le travailleur devient dépendant de son employeur pour se nourrir et se loger.

G. Mettre fin au travail forcé

Le travail forcé constitue une violation grave des droits de l'homme et est considéré comme un crime au regard du droit international. Il devrait être puni par des sanctions reflétant la gravité de l'infraction et dissuadant les auteurs. Bien que la plupart des pays interdisent le travail forcé, la traite des êtres humains et/ou les pratiques analogues à l'esclavage dans leur législation nationale, les poursuites judiciaires aboutissant à des condamnations restent malheureusement rares.



H. L'importance de la réglementation

Lorsque les marchés du travail sont défaillants et que les travailleurs ne sont pas protégés, les plus vulnérables d'entre eux risquent d'être exploités. Dans le cadre de ses efforts pour promouvoir le travail décent, l'OIT a élaboré plusieurs normes internationales du travail qui traitent du travail forcé. Certaines abordent le travail forcé en général, tandis que d'autres se concentrent sur des questions spécifiques telles que le travail des enfants ou le travail domestique.

La lutte contre le travail forcé nécessite une réglementation efficace des marchés du travail, tant au niveau international que national, ainsi qu'une application adéquate du droit du travail.

Notes

► Unité 1.3 – Des emplois décents grâce à un recrutement équitable

Dans l'économie mondialisée d'aujourd'hui, des millions de personnes recherchent des opportunités d'emploi au-delà de leur communauté ou de leur pays d'origine, et le recrutement et l'emploi de travailleurs tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales sont de plus en plus courants. Aujourd'hui, la migration est de plus en plus liée au monde du travail. En outre, des millions de travailleurs migrent à l'intérieur de leur propre pays à la recherche d'un travail décent. Il est essentiel de veiller à ce que le processus de recrutement soit équitable afin de garantir des opportunités de travail décent pour tous.

A. Qu'est-ce que le recrutement équitable?

Le recrutement équitable est un concept qui n'est pas défini dans le droit international, mais qui est devenu central dans les débats internationaux et les travaux de l'OIT. L'Initiative pour un recrutement équitable est une initiative mondiale de l'OIT qui vise à améliorer les pratiques de recrutement. Elle repose sur une approche en quatre volets:

- 1. Améliorer les connaissances mondiales:** il s'agit d'améliorer, d'échanger et de diffuser les connaissances mondiales sur les pratiques de recrutement nationales et internationales. L'objectif est de faire progresser la compréhension et de partager les meilleures pratiques en matière de processus de recrutement.
- 2. Améliorer les lois, les politiques et leur application:** l'initiative se concentre sur le renforcement des lois, des politiques et des mécanismes d'application afin de promouvoir des pratiques de recrutement équitables. Cela implique d'aligner les lois nationales sur les normes internationales

du travail et de garantir une surveillance et une application efficaces.

- 3. Promouvoir des pratiques commerciales équitables:** ce pilier vise à encourager les entreprises à adopter des pratiques de recrutement équitables. Il implique de travailler avec les employeurs pour s'assurer que leurs processus de recrutement sont éthiques et conformes aux normes internationales.
- 4. Autonomisation et protection des travailleurs:** le dernier pilier vise à autonomiser les travailleurs en leur fournissant les outils et le soutien nécessaires pour se protéger contre les pratiques de recrutement abusives. Il s'agit notamment de garantir l'accès à des recours pour les travailleurs qui ont subi des abus au cours du processus de recrutement.

Le concept de recrutement équitable est inscrit dans les *Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable*⁹, qui examinent divers aspects du processus de recrutement, en particulier les suivants:

- **Informations sur les offres d'emploi.** Le recrutement équitable commence dès le début du processus de recrutement, lorsque les informations sur l'existence d'une offre d'emploi sont diffusées. Des pratiques déloyales telles que la tromperie peuvent survenir à ce moment-là, par exemple par la publication de fausses promesses dans les petites annonces d'un journal. Les gouvernements peuvent publier des communiqués de presse ou des annonces pour dénoncer ces mensonges.

9 OIT, 2019. *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_568730.pdf

- **Recrutement direct ou par des agents?** Les processus de recrutement peuvent être complexes et impliquer différents acteurs privés ou publics. Plus il y a d'intermédiaires entre l'employeur et le travailleur, plus les risques de pratiques contraires à l'éthique sont élevés. L'un des problèmes courants auxquels sont confrontés les travailleurs est le paiement, direct ou indirect, de frais ou de coûts de recrutement.

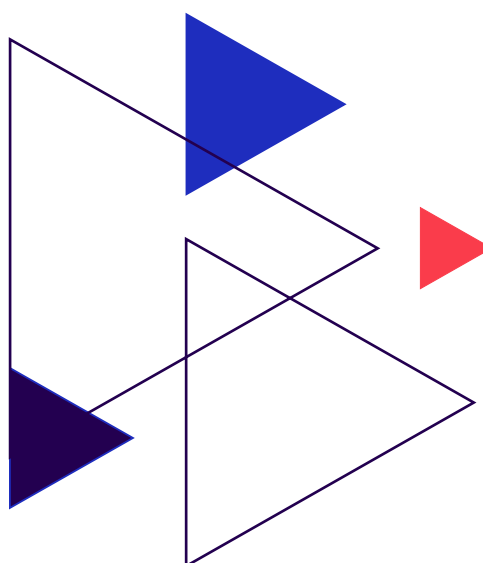
Les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable stipulent que les travailleurs ne devraient pas payer de frais de recrutement ou de coûts connexes. Cependant, dans de nombreux pays, les frais de recrutement sont toujours légalement à la charge des travailleurs, en tout ou en partie. En outre, il est important de comprendre l'ensemble des coûts que les travailleurs finissent par payer. Ceux-ci peuvent inclure les «frais de recrutement», généralement

facturés par une agence de recrutement pour ses services de mise en relation d'un travailleur avec un employeur, mais peuvent également inclure des coûts connexes, tels que les frais liés aux documents d'identité, aux documents de voyage, aux examens médicaux et à la formation préalable au départ.

- **Adéquation appropriée entre l'offre et la demande d'emploi.**

Le processus de recrutement doit garantir une adéquation efficace entre l'offre et la demande d'emploi, afin que les travailleurs se voient proposer un placement correspondant aux opportunités d'emploi les mieux adaptées à leurs qualifications, leurs capacités et leurs aspirations.

Notes



Notes

Stratégie de l'UA pour un recrutement équitable et éthique en Afrique (2024)

La stratégie de recrutement équitable et éthique de l'UA pour l'Afrique a été adoptée par la cinquième session ordinaire du Comité technique spécialisé sur le développement social, le travail et l'emploi (STC-SDLE-5) en juillet-août 2024. La stratégie de recrutement équitable et éthique pour l'Afrique, qui comprend quatre objectifs stratégiques conformes à la [stratégie de l'OIT en matière de recrutement équitable \(2026-2030\)](#), devrait servir d'outil pour soutenir cet effort collectif, en vue de renforcer une approche fondée sur les droits en matière de gouvernance de la migration de main-d'œuvre et de mettre à l'essai des pratiques innovantes pour promouvoir un recrutement équitable et éthique à partir, vers et au sein du continent. La stratégie s'articule autour des quatre objectifs stratégiques suivants, accompagnés de cibles et d'un plan de mise en œuvre sur six ans (2024-2030):

1. Les connaissances, les orientations et les outils relatifs aux processus de recrutement aux niveaux continental, régional, national et international sont améliorés, échangés et diffusés en Afrique et le long des couloirs migratoires.
2. Les lois, les politiques, les mécanismes d'application et de contrôle visant à promouvoir un recrutement équitable et éthique sont revus et améliorés.
3. Les pratiques commerciales équitables et éthiques sont renforcées et encouragées.
4. Les travailleurs migrants africains sont protégés contre les abus liés au recrutement et habilités à contribuer activement à la conception et à la mise en œuvre des politiques dans ce domaine.

B. Élimination des frais de recrutement à la charge des travailleurs et des coûts connexes

Le processus de recrutement fait souvent intervenir des intermédiaires tiers qui facturent des frais élevés, ce qui pèse fréquemment sur les migrants occupant les emplois les moins rémunérés. Les enquêtes de l'OIT et de la Banque mondiale¹⁰ montrent que les migrants à faible revenu – qui sont de manière disproportionnée les moins qualifiés ou les moins éduqués – paient les coûts les plus élevés par rapport à leurs revenus. Cela rend les travailleurs migrants vulnérables à la servitude pour dettes et à des abus qui, dans différents cadres de justice pénale, équivalent à la traite des êtres humains ou au travail forcé. Les Principes

généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable, ainsi que la définition des frais de recrutement et des coûts connexes, stipulent clairement que les frais de recrutement et les coûts connexes doivent être pris en charge par les employeurs, et non par les travailleurs.

C. Qui d'autre a un rôle à jouer dans cette histoire?

De nombreux acteurs différents ont un rôle à jouer dans la promotion d'un recrutement équitable et dans la garantie de sa mise en œuvre effective. Les gouvernements ont la responsabilité ultime de promouvoir un recrutement équitable et devraient adopter et appliquer des lois et des politiques conformes aux normes internationales.

10 Banque mondiale, 2017. *Enquêtes KNOMAD-OIT sur les coûts de la migration*.

Les entreprises – y compris les recruteurs, les services publics de l'emploi, les employeurs privés et publics, ainsi que les syndicats et les organisations de la société civile – jouent tous un rôle essentiel dans la promotion du recrutement équitable. Enfin, les médias peuvent également jouer un rôle en veillant à ce que les travailleurs soient informés et en dénonçant publiquement les pratiques abusives.

D. Recruteurs éthiques

Certaines agences de recrutement privées ont choisi d'être des «recruteurs éthiques». Les conditions qu'elles proposent aux employeurs et aux travailleurs sont transparentes et respectent les directives en matière de recrutement équitable. Leur expérience est importante pour démontrer que le respect de la loi et un comportement éthique en matière de recrutement sont efficaces.

Notes

► Unité 1.4 – Cadres politiques

A. Politiques en matière de migration de main-d'œuvre

Les politiques de migration de main-d'œuvre peuvent inclure la formulation et la mise en œuvre de programmes relatifs aux travailleurs migrants temporaires¹¹ et saisonniers¹²; la mise en œuvre, si nécessaire, de programmes de régularisation¹³ visant à régulariser la situation des travailleurs migrants en situation irrégulière¹⁴, généralement présents dans l'économie informelle; ainsi que des dispositions permettant de déterminer si les réfugiés ont accès au marché du travail.

Les politiques de migration de main-d'œuvre fondées sur des données probantes nécessitent la production et la compilation de statistiques sur la migration de main-d'œuvre afin de garantir la prise en compte des besoins du marché du travail à tous les niveaux de compétences (peu qualifiés, semi-qualifiés et hautement qualifiés) et sur la base d'une analyse périodique et objective du marché du travail et de l'identification des pénuries de main-d'œuvre sectorielles, professionnelles et régionales.

11 **Les migrants internationaux temporaires** sont définis comme des migrants internationaux entrant dans le pays d'attachement au travail ou dans le pays de destination avec l'intention d'y séjourner pendant une période limitée, qui peut être inférieure ou supérieure à 12 mois. Les définitions sont extraites des *Directives de l'OIT de 2018 concernant les statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre*. <https://www.ilo.org/fr/resource/directives-de-loit-2018-concernant-les-statistiques-des-migrations>

12 **Les travailleurs migrants saisonniers** sont définis comme des personnes qui ne résident pas habituellement dans le pays où elles travaillent, dont le travail dépend, par sa nature, des conditions saisonnières et qui est effectué pendant une partie de l'année.

13 **Les programmes de régularisation ou d'amnistie** des migrants sont des dispositifs administratifs qui permettent aux migrants en situation irrégulière ou sans papiers de demander un permis de séjour et de travail légaux. Ils sont mis en place pour des raisons économiques et humanitaires et ont pour objectif à long terme de réduire l'immigration irrégulière. Les arguments contre ces programmes affirment qu'ils récompensent les contrevenants à la loi et encouragent l'immigration clandestine; les arguments en faveur soulignent leur importance pour augmenter les recettes fiscales, intégrer les migrants et réduire leur vulnérabilité à l'exploitation, formaliser l'économie informelle et «faire table rase» pour l'application future des lois sur l'immigration. Il existe généralement deux catégories de programmes de régularisation: les programmes de facto ou «ponctuels». Les programmes de régularisation de facto accordent automatiquement la résidence permanente aux migrants après qu'ils ont vécu dans un pays pendant un certain nombre d'années et sont mis en œuvre de manière continue. Les régularisations «ponctuelles» ciblent un nombre limité de migrants qui répondent à des critères spécifiques en matière de résidence et de travail; ces programmes sont également soumis à des délais de dépôt des demandes.

14 Les migrants sont considérés comme étant en situation irrégulière ou sans papiers s'ils ne sont pas autorisés «à entrer, à séjourner et à exercer une activité rémunérée dans l'État d'emploi conformément à la législation de cet État et aux accords internationaux auxquels cet État est partie».

Notes

Les politiques de migration de main-d'œuvre fondées sur des données probantes ou factuelles devraient garantir un impact positif de la migration de main-d'œuvre sur la croissance économique et le développement afin d'éviter un effet de «dumping social»¹⁵ ou une approche de «nivellement par le bas»¹⁶ sur les marchés du travail nationaux grâce à l'utilisation efficace d'outils politiques tels que les tests

du marché du travail/des postes vacants¹⁷, et des listes de pénuries de compétences/professions ou de compétences critiques Lists¹⁸ ainsi que des systèmes de quotas d'immigration équitables et flexibles¹⁹ (entre autres outils pratiques) afin de garantir la non-discrimination entre les travailleurs nationaux et migrants.

15 Le «**dumping social**» est une pratique consistant à utiliser une main-d'œuvre moins coûteuse que celle généralement disponible sur le lieu de production ou de prestation de services.

16 L'approche dite «**course vers le bas**» fait référence à une situation concurrentielle dans laquelle les employeurs, les entreprises ou l'État/la nation tentent de sous-cotiser les prix de la concurrence en réduisant les coûts de main-d'œuvre, au détriment des normes de qualité ou de la sécurité des travailleurs (souvent en violation de la réglementation).

17 **Un test du marché du travail ou des postes vacants** est effectué afin de déterminer qu'aucun travailleur national ne peut être trouvé pour occuper un emploi ou le poste disponible. Il s'agit d'une procédure visant à obtenir des informations sur la situation réelle de l'offre et de la demande sur le marché du travail. Cette procédure doit confirmer l'absence de ressortissants nationaux éligibles pouvant être employés à cet emploi ou à ce poste. Elle implique qu'un travailleur étranger peut se voir accorder un permis de travail pour un employeur spécifique à condition qu'aucun chômeur ou demandeur d'emploi national ne réponde aux exigences du poste ou ne manifeste son intérêt pour celui-ci. La procédure comprend généralement les étapes suivantes:

1. Un employeur soumet une notification de poste vacant à l'agence ou au service national de l'emploi (par exemple, le service public de l'emploi, l'agence privée pour l'emploi ou le bureau du travail);
2. L'employeur et/ou les agences ou services nationaux pour l'emploi publient et annoncent le poste vacant (par exemple, sur les réseaux publics pour l'emploi, dans les journaux nationaux et/ou locaux) pendant au moins quatre semaines;
3. L'avis de vacance doit contenir les informations suivantes: une description de l'emploi; le nom de l'employeur; la rémunération mensuelle et/ou annuelle minimale; le ou les lieux de travail; et les horaires de travail;
4. Les agences ou services de placement analysent et comparent l'offre d'emploi avec les dossiers des chômeurs et des demandeurs d'emploi (qualifications, expérience professionnelle, etc.);
5. Si l'analyse révèle qu'un nombre suffisant de personnes répondent aux exigences décrites dans la fiche de poste, les agences ou services de placement proposent le poste et organisent le recrutement parmi les chômeurs et les demandeurs d'emploi;
6. Les agences ou services de placement comparent le montant de la rémunération proposée par l'employeur avec la rémunération pouvant être obtenue dans le même emploi ou un emploi similaire ou pour l'exécution d'un travail de type similaire;
7. Si aucun chômeur ou demandeur d'emploi n'accepte l'offre d'emploi dans un délai raisonnable déterminé, l'autorité nationale rend une décision en la matière;
8. Une fois le test du marché du travail ou des postes vacants terminé, la décision rendue est transmise à l'employeur, qui la joint à une demande de permis de travail pour un travailleur étranger.

18 Les «**listes des compétences/professions critiques**» sont également appelées «listes des professions en demande», «listes des pénuries de compétences» ou «catalogues des professions difficiles à pourvoir». Elles consistent en une liste de compétences ou de professions pour lesquelles la demande ne peut être satisfaite localement dans les pays de destination. Les travailleurs migrants potentiels possédant les compétences/professions figurant sur ces listes bénéficient souvent d'un traitement préférentiel lors des demandes de visa ou de permis de travail afin de contribuer à répondre à cette demande. Les systèmes d'information sur le marché du travail, y compris les évaluations régulières des besoins, associés aux statistiques et aux tendances en matière de migration de main-d'œuvre, fournissent les informations les plus récentes et les plus précises sur les professions et les compétences à inclure dans ces listes. Il est important non seulement d'inclure les professions hautement qualifiées, mais aussi de prendre en compte les professions semi-qualifiées et peu qualifiées (par exemple, les emplois dans le secteur agricole, la construction, le secteur domestique, etc.). Si ces emplois ne sont pas inclus dans les listes de pénurie, la demande pour ces emplois pourrait attirer des migrants en situation irrégulière vers l'économie informelle.

19 Un **quota d'immigration** est établi par les pays de destination dans le but de limiter l'entrée d'immigrants. Il s'agit d'une restriction quantitative du nombre de migrants que l'État est autorisé à accueillir. Les quotas d'immigration peuvent déterminer le nombre de travailleurs migrants à accepter par secteur économique, par industrie et par niveau professionnel pour une période donnée.

En effet, si la discrimination en matière de conditions de travail (rémunération, horaires de travail, droits à congé, sécurité et santé au travail, protection sociale, etc.) n'est pas détectée à temps et pleinement traitée, elle peut créer un sentiment d'injustice parmi les travailleurs nationaux.

Ce dernier point est particulièrement pertinent en ce qui concerne les travailleurs migrants peu qualifiés, afin de garantir le respect du principe «à travail égal, salaire égal», de protéger les travailleurs migrants eux-mêmes et de veiller à ce que les travailleurs migrants ne remplacent pas les travailleurs nationaux dans certains secteurs économiques et certaines professions.

À ce titre, les politiques de migration de main-d'œuvre fondées sur des données probantes devraient garantir la cohérence des politiques avec les politiques de l'emploi et de l'éducation/formation liées au chômage existant, au sous-emploi, à l'inadéquation entre les emplois et les compétences, ainsi qu'à l'excédent de main-d'œuvre ou à la pénurie de compétences dans certains secteurs économiques et certaines professions, et tenir compte de la présence de travailleurs migrants en situation irrégulière dans l'économie informelle. Enfin, elles devraient prévenir la «déqualification»²⁰ et le «gaspillage des cerveaux»²¹ de la main-d'œuvre (nationale et étrangère) tout en favorisant la reconnaissance de leurs qualifications, certificats et diplômes.

Les politiques de migration de main-d'œuvre fondées sur des données probantes devraient également tenir compte de la participation significative des institutions du marché du travail à leur mise en œuvre:

1. Service d'inspection du travail
2. Observatoire du marché du travail
3. Institut de sécurité sociale
4. Service public de l'emploi
5. Centres d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP)
6. Service de sécurité et de santé au travail
7. Service des conditions de travail
8. Agences de reconnaissance des compétences/reconnaissance des acquis
9. Agences de lutte contre la discrimination et d'intégration sur le marché du travail

20 **Déqualification:** terme lié au marché du travail qui décrit le phénomène rencontré par les travailleurs qualifiés ou hautement qualifiés qui entrent sur le marché du travail et obtiennent un emploi inférieur à leur niveau de compétences ou de qualification (par rapport à leurs qualifications acquises) et sont considérés comme «surqualifiés» pour l'emploi qu'ils occupent. Cette pratique conduit à des situations où les travailleurs occupent des emplois moins qualifiés et sont souvent mal rémunérés. S'ils restent (ce qui est souvent le cas) dans le même emploi, ils gravissent rarement les échelons professionnels. Plus ils restent longtemps dans cet emploi moins qualifié, plus il est difficile pour ces travailleurs étrangers d'obtenir un emploi correspondant à leurs qualifications, car les compétences inutilisées peuvent se perdre ou perdre de leur valeur avec le temps, et les travailleurs subissent une déqualification. Il en résulte une perte injuste du temps et de l'argent que le travailleur a consacrés à l'obtention de qualifications (finalement inutilisées) et un gaspillage des fonds que sa famille et son pays ont dépensés en ressources humaines.

21 **Gaspillage des cerveaux:** terme couramment utilisé dans la terminologie migratoire en relation avec d'autres termes tels que la fuite des cerveaux et le gain de cerveaux. Il désigne le manque ou la mauvaise utilisation des ressources humaines étrangères potentielles disponibles sur le marché du travail. Il fait référence aux compétences, aux qualifications et à l'expérience professionnelle acquises par les travailleurs migrants dans leur pays d'origine qui ne sont pas correctement utilisées sur le marché du travail du pays de destination. Les principales causes sont le manque de reconnaissance des compétences et des qualifications, et donc la sous-utilisation des compétences des travailleurs, et/ou les difficultés à obtenir des permis de travail, ce qui pousse également les travailleurs migrants à travailler dans l'économie informelle et souvent dans des emplois inférieurs à leur niveau de compétences. Il en résulte une situation perdant-perdant pour les travailleurs, les pays d'origine et les pays de destination.

Notes

B. Cadres continentaux pertinents en matière de migration de main-d'œuvre

L'Union africaine a conçu un cadre continental complet, intégré à sa stratégie de développement socio-économique à long terme, l'Agenda 2063, afin de renforcer la gouvernance de la migration de main-d'œuvre en Afrique, notamment, mais sans s'y limiter:

- Le premier plan décennal de mise en œuvre (2014-2023) de l'Agenda 2063 de la Commission de l'Union Africaine (CUA)²²
- Le cadre de politique migratoire pour l'Afrique révisé et plan d'action (2018-2030) de l'Union africaine (UA)²³
- Le Protocole de l'UA au Traité instituant la Communauté économique africaine relatif à la libre circulation des personnes en Afrique (2018)²⁴
- La Déclaration et le Plan d'action de Ouagadougou +10 de la CUA sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif en Afrique (2014)²⁵
- Déclaration de l'UA sur la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants (2022)²⁶
- Programme conjoint UA/OIT/OIM/CEA sur la gouvernance de la migration de main-d'œuvre pour le développement et l'intégration en Afrique (JLMP) Cadre stratégique 2020-2030²⁷
- Évaluation des cadres juridiques régissant la migration de main-d'œuvre en Afrique²⁸

C. Sélection de cadres régionaux pertinents en matière de migration de main-d'œuvre

Les cadres juridiques et politiques régionaux régissent la migration au niveau sous-continentale et sont essentiels pour comprendre la dynamique migratoire régionale. Les journalistes et les communicateurs devraient explorer ces différentes stratégies afin de comprendre leur impact sur les pays d'origine et de destination. Dans ce cadre, ils pourraient mettre en avant des exemples de réussite, en examinant comment ces cadres ont eu un impact positif sur les travailleurs migrants dans des domaines tels que la mobilité de la main-d'œuvre, le respect des droits du travail ou la coordination efficace en matière de migration irrégulière. À l'inverse, les professionnels des médias ont un rôle essentiel à jouer dans le suivi de la mise en œuvre de ces différentes stratégies et dans la responsabilisation des gouvernements et des autorités régionales quant à leur mise en œuvre.

22 <https://reference-global.com/2/v2/download/article/10.2478/adhi-2022-0021.pdf>

23 https://au.int/sites/default/files/documents/35956-doc-2018_mpfa_french_version.pdf

24 <https://au.int/fr/treaties/protocole-au-traite-instituant-la-communaute-economique-africaine-relatif-la-libre>

25 <https://www.ilo.org/fr/resource/declaration-de-ouagadougou-10-et-plan-daction-de-la-cua-sur-lemploi>

26 https://au.int/sites/default/files/newsevents/conceptnotes/41106-CN-Concept_Note_4th_STC-SDLE-_2022-FRENCH.pdf

27 <https://www.ilo.org/fr/projects-and-partnerships/projects/programme-conjoint-sur-la-gouvernance-des-migrations-de-main-doeuv-re-de-ua>

28 https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40africa/%40ro-abidjan/%40sro-cairo/documents/publication/wcms_853283.pdf

► **Protocole de libre circulation de la CEDEAO (1979)**

En mai 1979, les États membres de la CEDEAO ont adopté leur premier protocole relatif à la libre circulation des personnes, à la résidence et à l'établissement²⁹. Il stipule le droit des citoyens de la CEDEAO d'entrer, de résider et d'exercer des activités économiques sur le territoire des autres États membres et prévoit une feuille de route en trois étapes de cinq ans chacune pour parvenir à la libre circulation des personnes après quinze ans. La première phase concerne le droit d'entrée sans visa, la deuxième phase traite du droit de séjour et la troisième phase concerne le droit d'établissement dans un autre État membre. La première phase a été pleinement mise en œuvre. La deuxième phase, relative au droit de séjour, a également été mise en œuvre, étant donné que les citoyens ont obtenu une carte ou un permis de séjour de la CEDEAO dans un autre État membre. La troisième phase, relative au droit d'établissement, est toujours en cours de mise en œuvre dans la plupart des États membres.

Afin de faciliter la libre circulation des personnes dans la région de la CEDEAO, les États membres ont mis en place un passeport commun, officiellement appelé «certificat de voyage de la CEDEAO». Le passeport de la CEDEAO a été introduit en décembre 2000 afin d'exempter ses titulaires de l'obligation de visa intra-régional et de servir de document de voyage international. Les États membres sont actuellement en train de mettre en place un visa commun pour les citoyens non membres de la CEDEAO qui couvre l'ensemble de la région, l'Eco-Visa.

► **Approche commune de la CEDEAO en matière de migration (2008)**

L'approche commune de la CEDEAO en matière de migration³⁰ établit un lien entre migration et développement et définit des plans d'action sur différentes questions liées à la migration, notamment pour encourager l'harmonisation des politiques.

► **Vision 2050 de la CEDEAO (2021)**

La Vision 2050 de la CEDEAO³¹ a été adoptée en décembre 2021, remplaçant la précédente stratégie Vision 2020. Elle repose sur cinq piliers assortis d'objectifs et d'orientations connexes:

- la paix, la sécurité et la stabilité;
- gouvernance et état de droit;
- l'intégration économique;
- transformation, développement inclusif et durable; et
- inclusion sociale.

► **Politique de l'emploi et du travail de la CEDEAO (2009)**

En juin 2009, le Conseil des ministres de la CEDEAO a adopté la politique du travail et de l'emploi (PTE) et son plan d'action stratégique. L'objectif général était d'élaborer, d'harmoniser, de coordonner et de mettre en œuvre des politiques communes visant à promouvoir la croissance et le développement par le biais du travail décent. La politique couvre cinq domaines d'intervention: les normes du travail, l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et l'intégration sous-régionale.

29 <https://bureaucedeao.sn/wp-content/uploads/2020/07/PROTOCOLE-A-P1-5-79-du-29-MAI-1979-SUR-LA-LIBRE-CIRCULATION-DES-PERSONNES-LE-DROIT-DE-RESIDENCE-ET-DETABLISSMENT.pdf>

30 <https://www.unhcr.org/sites/default/files/legacy-pdf/4b151cb1e.pdf>

31 <https://faolex.fao.org/docs/pdf/eco214479F.pdf>

Notes

► **Stratégie de la CEDEAO en matière de migration de main-d'œuvre (2025)**

La stratégie de migration de main-d'œuvre de la CEDEAO³² incarne un modèle de gouvernance tourné vers l'avenir, fondé sur la responsabilité, la coordination interministérielle et la solidarité régionale. Elle invite les États membres à traduire cette politique en actions concrètes grâce

à des plans nationaux intégrés, une volonté politique soutenue et un dialogue inclusif avec la société civile et les partenaires sociaux. Avec cette stratégie, la CEDEAO se positionne non seulement comme un facilitateur de la libre circulation, mais aussi comme un catalyseur du développement humain, du travail décent et de la prospérité régionale.

► **Unité 1.5 – Principaux défis régionaux****A. Travail des enfants**

Le travail des enfants désigne les enfants qui travaillent en dessous de l'âge minimum légal dans leur pays (à l'exception des enfants effectuant des travaux légers) et les enfants victimes des pires formes de travail des enfants, à savoir le travail dangereux, l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, le travail forcé ou les activités illicites.

En 2024, selon les estimations mondiales du travail des enfants, 138 millions d'enfants étaient victimes du travail des enfants dans le monde. Une part importante de ce chiffre (21,5 pour cent) concernait l'Afrique subsaharienne³³.

Quel est l'âge minimum pour travailler?

Il varie d'un pays à l'autre, mais les normes internationales du travail fixent la limite à 15 ans au minimum. Certains pays peuvent exceptionnellement fixer l'âge minimum d'admission à l'emploi à 14 ans.

Qu'est-ce qu'un travail dangereux?

Toute activité ou occupation qui a des effets néfastes sur la sécurité, la santé physique ou mentale ou le développement moral de l'enfant. Les risques peuvent provenir d'une charge de travail excessive, des conditions physiques de travail et/ou de la durée ou des heures de travail, même lorsque l'activité est considérée comme «sûre». Le travail dangereux est considéré comme l'une des pires formes de travail des enfants.

Quand le travail des enfants n'est-il pas considéré comme un emploi?

Les enfants sont autorisés à travailler dans certaines circonstances, même s'ils n'ont pas atteint l'âge minimum légal. Le travail léger est encouragé dans de nombreuses cultures et souvent considéré comme un moyen d'aider les enfants à acquérir des compétences importantes pour leur avenir.

32 https://au.int/sites/default/files/documents/44767-doc-ECOWAS_Draft_Labour_Migration_Strategy.pdf

33 *Travail des enfants: estimations mondiales 2024, tendances et chemin à suivre*. <https://www.ilo.org/fr/publications/major-publications/travail-des-enfants-estimations-mondiales-2024-tendances-et-chemin-suivre>

Qu'est-ce qu'un travail léger?

Les enfants peuvent effectuer des travaux légers deux ans avant d'atteindre l'âge minimum pour travailler, mais uniquement pendant un nombre d'heures limité et à condition que cela ne nuise pas à leur santé et à leur développement et n'affecte pas leur assiduité scolaire.

Qu'est-ce que l'emploi des jeunes?

Les enfants qui ont atteint l'âge minimum pour travailler et qui exercent un travail décent qui n'affecte pas leur santé, leur développement personnel ou leur éducation sont considérés comme occupés dans le cadre de l'emploi des jeunes.

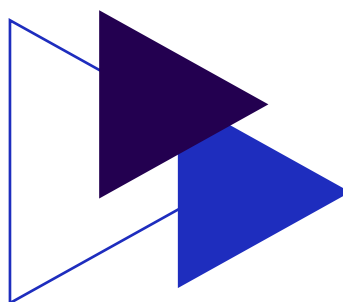
L'OIT a mené des travaux importants sur le travail des enfants dans différents pays de la CEDEAO, notamment dans le cadre du projet ACCEL Africa (Côte d'Ivoire, Ghana)³⁴.

En collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT, le programme ACCEL Africa a conçu un cours autoguidé pour aider les journalistes à mieux comprendre le travail des enfants et à apprendre à couvrir plus efficacement cette question complexe³⁵.

B. Changement climatique

Le changement climatique et les migrations ont toujours été étroitement liés. Les effets du changement climatique sur les pays de la région de la CEDEAO auront une incidence directe sur les schémas migratoires. Les journalistes qui couvrent la migration de main-d'œuvre doivent comprendre comment le climat et les migrations interagissent, et comment leurs articles peuvent le mieux rendre compte de cette relation complexe. Le portail *Covering Climate Now*, cofondé par la *Columbia Journalism Review* et le magazine *The Nation* en association avec *The Guardian* et *WNYC*, constitue une ressource essentielle. Il comprend des conseils spécifiques sur le climat et les migrations³⁶.

Il est tout aussi important de prendre en compte les liens complexes entre la mobilité humaine, le changement climatique, la dégradation de l'environnement et la manière dont les catastrophes continuent d'avoir un impact sans précédent sur la sécurité humaine. Les journalistes et les communicants ont un rôle clé à jouer pour mettre en lumière les facteurs de la mobilité humaine et informer le grand public sur les opportunités politiques, notamment l'intégration régionale et le développement économique.



³⁴ <https://www.ilo.org/fr/projects-and-partnerships/projects/accelerer-laction-pour-lelimination-du-travail-des-enfants-dans-les-chaines>

³⁵ <https://www.itcilo.org/fr/courses/self-guided-course-reporting-child-labour-media>

³⁶ <https://coveringclimatenow.org> et <https://coveringclimatenow.org/from-us-story/covering-climate-migration/>

Notes

Stratégie climatique (RCS) et plan d'action de la CEDEAO

La stratégie climatique comprend des dispositions spécifiques relatives aux migrations induites par les catastrophes et le changement climatique dans la région de la CEDEAO. La stratégie couvre des questions telles que les mécanismes d'adaptation nationaux et régionaux, la gestion des risques de catastrophe et le renforcement de la coopération régionale.

Voir: <https://climatestrategy.ecowas.int/fr/>

C. Crises

L'Afrique de l'Ouest n'a pas été épargnée par les crises ces dernières années, l'exemple le plus notable étant le retrait conjoint du Niger, du Mali et du Burkina Faso de la

CEDEAO en 2024. De tels événements ont des implications directes sur la mobilité régionale et peuvent, dans la pratique, conduire à l'érosion de la libre circulation en Afrique de l'Ouest.

La libre circulation menacée par le retrait du Niger de la CEDEAO

Dans cet article, le journaliste et vérificateur de faits nigérien Youssouf Abdoulaye Haidara analyse les implications possibles du retrait du Niger de la CEDEAO sur la libre circulation en Afrique de l'Ouest.

Lire l'article complet: <https://dialoguemigration.com/fr/discovery/free-movement-at-risk-as-niger-leaves-ecowas/>

D. Les migrants de retour

Il n'existe pas de définition universellement acceptée de la migration ou des migrants de retour. Selon le contexte (migration irrégulière, migration régulière, déplacement forcé ou déplacement interne), la migration de retour peut faire référence à différents types de situations et les migrants de retour peuvent bénéficier de diverses formes de soutien, notamment par le biais de programmes d'aide au retour volontaire ou de réintégration.

En 2022, l'OIT a mené une étude sur la représentation médiatique des travailleurs migrants nigériens de retour au pays.

L'analyse a été menée sur dix ans et a porté sur des échantillons provenant de huit journaux et deux médias, ce qui a permis de dégager les principales conclusions suivantes:

- Faible nombre de reportages médiatiques sur les travailleurs migrants de retour.
- Les travailleurs migrants de retour étaient largement «silencieux» et «sans voix» dans les reportages des journaux.
- Les raisons de leur retour n'étaient pas toujours claires dans les articles de presse.
- Manque de profondeur et de contextualisation des articles sur les migrants de retour.

- ▶ Le retour des migrants était principalement présenté sous un angle humanitaire.
- ▶ Niveau important d'incohérences dans les articles.
- ▶ Manque d'importance accordée aux questions relatives aux migrants de retour dans les articles de presse.
- ▶ Suivi limité de la réintégration des migrants de retour.

La note d'information comprenait une série de recommandations axées sur la couverture médiatique des travailleurs migrants nigériens de retour au pays. Ces recommandations sont également pertinentes pour les journalistes qui couvrent le retour des travailleurs migrants dans l'ensemble de la région de la CEDEAO³⁷.

E. Réseaux sociaux et représentations sociales

Les réseaux sociaux peuvent jouer un rôle important dans la perception de la migration au sein de la société. Avec la montée en puissance de la désinformation et des fausses informations, les utilisateurs en ligne courent un risque accru d'être induits en erreur par des images ou des contenus inexacts ou intentionnellement trompeurs. Les témoignages recueillis dans la région soulignent le rôle joué par les réseaux sociaux dans la formation des rêves des migrants potentiels et dans la promotion d'une vision idéalisée de l'expérience migratoire.

Notes

Réseaux sociaux, rêve migratoire: entre illusions et quête d'un avenir meilleur

À l'ère numérique actuelle, les réseaux sociaux façonnent les rêves, les ambitions et les perceptions de toute une génération. Au Togo et dans de nombreux autres pays d'Afrique de l'Ouest, des milliers de jeunes se connectent chaque jour à des plateformes telles que Facebook, TikTok, Instagram et YouTube pour suivre la vie de ceux qui ont franchi les frontières. Ils y découvrent des images séduisantes de la vie en Europe, en Amérique du Nord ou au Canada: selfies dans la neige, appartements modernes et élégants, fêtes glamour. Ces récits virtuels soigneusement sélectionnés alimentent un puissant rêve migratoire, souvent idéalisé et parfois très éloigné de la réalité. Cependant, que se cache-t-il derrière ces publications soigneusement élaborées? Comment ces plateformes influencent-elles les décisions, façonnent-elles les espoirs et conduisent-elles parfois à une profonde désillusion? À travers les témoignages et les expériences de jeunes Togolais, ce rapport explore la relation complexe entre les réseaux sociaux et la migration, entre le fantasme de l'ailleurs et la réalité parfois dure de la vie à l'étranger.

Veuillez consulter l'article complet: <https://dialoguemigration.com/fr/testimony/social-networks-migration-dream-between-illusions-and-pursuit-of-a-better-future/>

37 OIT, 2022. *Promoting better media reporting relating to returning Nigerian migrant workers*. <https://www.ilo.org/publications/promoting-better-media-reporting-relating-returning-nigerian-migrant>

Notes

F. Personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays (PDIP)

Les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays (PDIP) sont des individus ou des groupes qui ont été contraints de quitter leur foyer en raison ou afin d'échapper aux effets d'un conflit armé, de situations de violence généralisée, de violations des droits humains ou de catastrophes naturelles ou d'origine humaine, mais qui n'ont pas franchi de frontière internationale. Le départ involontaire et le fait que la personne reste dans son pays sont les deux éléments qui définissent une personne déplacée à l'intérieur de son propre pays. Le deuxième élément distingue les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays des réfugiés, car par définition, les réfugiés se trouvent en dehors de leur pays d'origine.

Les données et les analyses sur les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays sont produites par le Conseil norvégien pour les réfugiés via le Centre de surveillance des déplacements internes (IDMC)³⁸. Les journalistes peuvent accéder à des rapports mondiaux ainsi qu'à des rapports régionaux, des profils de pays ou des analyses d'experts. En 2024, l'IDMC estimait à 83,4 millions le nombre de personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays dans le monde, dont 73,5 millions déplacées par des conflits et des violences, et 9,8 millions par des catastrophes. L'Afrique subsaharienne est la région la plus touchée avec 38,8 millions de personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays, soit environ 46 pour cent du total mondial³⁹.

► Unité 1.6 – Politiques et stratégies sensibles au genre**A. Genre et migration de main-d'œuvre**

Bien que les femmes soient représentées de manière égale dans la population totale, elles ne représentent que 38,7 pour cent des travailleurs migrants internationaux dans le monde⁴⁰, une proportion qui est restée stable au cours des dernières années. Cette situation s'explique par la sous-représentation des femmes parmi les migrants internationaux en âge de travailler et par leur faible participation au marché du travail. Plusieurs autres facteurs ont également été avancés: les femmes sont

plus susceptibles de migrer en tant que membres accompagnant leur famille et sont confrontées à des obstacles économiques ou non économiques supplémentaires dans leur accès au marché du travail.

Les données au niveau régional indiquent de fortes différences entre les régions. En Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, les femmes migrantes internationales sont légèrement plus nombreuses que les hommes. En revanche, dans les États arabes et en Afrique subsaharienne, les hommes migrants internationaux sont plus nombreux que les femmes.

38 IDMC. <https://www.internal-displacement.org/internal-displacement-updates/>

39 IDMC, 2025. *Rapport mondial sur le déplacement interne*. https://api.internal-displacement.org/sites/default/files/publications/documents/250423_IDMC_Global_Report_Internal_Displacement_2025_Summary_FRE.pdf

40 OIT, 2024. *Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleurs migrants*. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-12/MIGRANT%20E2%80%9320ILO%20Global%20Estimates%20on%20International%20Migrant%20Workers_ES_F_WEB_Embargo_0.pdf

Le Pacte pour l'emploi des jeunes et des femmes en Afrique (2013)

Le pacte fournit quelques chiffres clés sur l'emploi des jeunes et des femmes en Afrique et propose des lignes directrices spécifiques organisées autour de sept orientations stratégiques: (i) Poursuivre une croissance durable et inclusive, (ii) Renforcer et consolider le leadership politique, (iii) Promouvoir un marché du travail qui fonctionne bien: gouvernance du marché du travail, (iv) Préparer les jeunes et les femmes à entrer sur le marché du travail, (v) Partenariats public-privé, (vi) Promotion de la mobilité régionale et sous-régionale de la main-d'œuvre, (vii) Communication, mobilisation des ressources, suivi et évaluation.

Consultez le Pacte: https://au.int/sites/default/files/newsevents/workingdocuments/28065-wd-experts_agenda_french_0.pdf

Veuillez également consulter le Cadre et plan d'action 2015-2020 de la CEDEAO sur le genre et les migrations: https://www.ccdg.ecowas.int/wp-content/uploads/Plan_Action_CEDEAO_Genre_et_Migrations.pdf

Alors que la migration économique contemporaine en Afrique a traditionnellement été largement dominée par les hommes, la migration des femmes prend de plus en plus d'importance. Un nombre croissant de femmes migrent pour trouver du travail, suivre des études ou saisir d'autres opportunités économiques dans la région. Ce phénomène a été qualifié de féminisation de la migration.

Au cours des deux dernières décennies, le nombre de femmes migrant pour trouver un emploi a considérablement augmenté dans la région. Les travailleuses migrantes africaines constituent une main-d'œuvre inestimable, mais sous-évaluée, qui travaille principalement dans des secteurs caractérisés par d'importants déficits en matière de travail décent. La migration de main-d'œuvre peut être un outil d'autonomisation économique des femmes, notamment grâce à l'intégration sur le marché du travail et aux envois de fonds liés au genre, mais les femmes et les hommes sont confrontés à des risques, des expériences et des vulnérabilités différents. Par rapport aux travailleurs migrants masculins, les travailleuses migrantes sont moins susceptibles d'occuper un

emploi formel et d'exercer des activités économiques.

Cela nécessite une approche intersectionnelle dans l'analyse des tendances et des écarts en matière de résultats en matière de travail décent pour les travailleurs migrants, en tenant compte des formes croisées de discrimination telles que le genre, le statut migratoire, la race et l'âge. Des données ventilées par sexe de haute qualité constituent un autre élément essentiel pour élaborer et mettre en œuvre des politiques et des mesures sensibles au genre.

Les considérations liées au genre sont cruciales et influent à la fois sur les raisons et les expériences de la migration. Les rôles, les attentes et les relations de pouvoir construits socialement affectent l'ensemble du processus migratoire et se traduisent par des inégalités d'opportunités et de traitement pour les travailleurs migrants, hommes et femmes. Les travailleuses migrantes sont confrontées à un double défi: elles se trouvent à l'intersection de deux groupes – les femmes et les migrants – qui sont souvent sous-évalués et confrontés à divers obstacles sur le marché du travail.

Notes

Les données du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies (DAES) suggèrent que la féminisation de la migration a atteint des niveaux significatifs

dans la région de l'Afrique de l'Est, où 50,6 pour cent de tous les migrants sont des femmes. Les données relatives aux pays de la CEDEAO sont indiquées dans le Tableau 1.

► **Tableau 1. Répartition par sexe de la population migrante dans les pays de la CEDEAO, 2024**

	Pourcentage de femmes parmi les migrants internationaux (population totale de migrants internationaux)
Bénin	52,9% (418 000)
Burkina	52,4% (740 000)
Cap-Vert	49,4% (17 000)
Côte d'Ivoire	40,0% (2 881 000)
Gambie	47,2% (236 000)
Ghana	46,6% (532 000)
Guinée	41,2% (117 000)
Guinée-Bissau	50,6% (15 000)
Libéria	42,4% (72 000)
Mali	49,3% (545 000)
Niger	53,5% (449 000)
Nigeria	45,5% (1 403 000)
Sénégal	47,0% (282 000)
Sierra Leone	43,4% (50 000)
Togo	49,3% (282 000)
Total Afrique de l'Ouest (y compris la Mauritanie, pays non membre de la CEDEAO)	45,4% (8 237 000)

Source: UN DESA, International Migrant Stock 2024.

Étant donné que près de la moitié des travailleurs migrants de la région sont des femmes, les politiques en matière de migration de main-d'œuvre devraient être sensibles au genre et fondées sur des données probantes. À ce titre, elles devraient garantir la cohérence avec les politiques en matière d'emploi, de protection sociale et de compétences, et être prises en compte dans les politiques de développement, avec une participation significative des institutions du marché du travail à leur mise en œuvre.

Pour de nombreuses femmes, comme pour les hommes, la migration peut représenter une expérience positive et avoir des effets importants en termes d'émancipation et d'autonomisation. Cependant, la migration reste un processus genré, c'est-à-dire que le genre détermine souvent si une personne a la possibilité ou les ressources nécessaires pour migrer, comment migrer, où migrer, dans quel secteur travailler, les conditions d'emploi, et comment un travailleur migrant retourne dans son pays et se réintègre. Souvent, les femmes migrantes sont confrontées à des désavantages et des vulnérabilités spécifiques au genre dans le processus de migration et dans leur emploi. Les travailleuses, en particulier les jeunes migrantes, se retrouvent souvent dans des situations de double, voire triple discrimination, de désavantage, de marginalisation et de vulnérabilité (y compris la violence et le harcèlement ainsi que le travail forcé). Les multiples niveaux de discrimination et de vulnérabilité peuvent se manifester sous la forme suivante:

- **Être une femme par rapport aux hommes:** à chaque étape de leur expérience migratoire, les travailleuses migrantes ont tendance à être plus exposées aux violations des droits humains que leurs homologues masculins, car elles n'ont pas accès aux ressources et au pouvoir décisionnel et ne les contrôlent pas. Par exemple, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de ne pas avoir accès à des informations réalistes et précises concernant le recrutement, le processus de migration et les coûts et avantages économiques et sociaux de

l'emploi à l'étranger. Elles courent donc un risque beaucoup plus élevé d'être trompées par des agents de recrutement et des trafiquants sans scrupules. Les stéréotypes liés aux rôles professionnels des hommes et des femmes conduisent à une concentration des migrants féminins et masculins dans des secteurs ou des professions différents, qui comportent des risques et des vulnérabilités spécifiques et différents. Les femmes occupent généralement des emplois peu rémunérés qui ne sont pas, ou seulement partiellement, couverts par le droit du travail et les dispositions en matière de protection sociale, par exemple le travail domestique. Le travail domestique et les soins sont effectués dans la sphère privée du foyer, où les abus et les mauvaises pratiques de travail sont moins visibles et où le soutien des pairs est largement inexistant. Les hommes occupent souvent des emplois très dangereux, tels que la construction ou la pêche, où leurs vulnérabilités sont souvent méconnues et ignorées.

- **Être étranger par rapport aux ressortissants nationaux:** l'une des principales sources de vulnérabilité des travailleuses migrantes réside dans le fait que leurs emplois sont souvent dépourvus de protection sociale et professionnelle. De plus, en raison de la discrimination fondée sur le genre dans l'accès à l'information, à l'éducation et aux réseaux de soutien, les femmes sont moins susceptibles que les hommes ressortissants nationaux de connaître les lois et réglementations du pays de destination et ne disposent pas de moyens efficaces pour obtenir réparation en cas de violation de leurs droits. Tout comme leurs homologues masculins, les femmes migrantes sont souvent confrontées à des conditions de vie et de travail difficiles, à des risques sanitaires accrus, à un manque d'accès aux services sociaux et à diverses formes d'abus, mais leur situation relativement défavorisée dans les sociétés d'origine et de destination exacerbe leur exposition aux abus. Avec la montée de la xénophobie et de la discrimination à l'égard des travailleurs migrants, en

Notes

Notes

particulier en période d'instabilité et de crise économique, les femmes migrantes ont tendance à être plus vulnérables que les femmes et les hommes travailleurs nationaux dans l'ensemble.

- **Être migrant dépendant par rapport aux migrants autonomes:** la forte dépendance à l'égard d'un employeur spécifique est une source de vulnérabilité pour les migrants, en particulier pour les femmes migrantes, car leur statut de dépendance à un employeur spécifique est une source de vulnérabilité pour les migrants, en particulier pour les femmes migrantes, car leur statut de dépendance peut être utilisé par l'employeur ou par leurs collègues, non seulement pour les maltraiter de manière générale, mais aussi pour les harceler sexuellement. Les travailleurs migrants ne sont parfois pas autorisés à changer d'employeur ou sont tenus de faire parrainer leur visa par un ressortissant national. La «règle d'un seul employeur» et le système de parrainage des visas ont tendance à placer les migrants sous le contrôle quasi total de l'employeur/parrain, ce qui peut s'avérer particulièrement difficile pour les femmes en raison de leur position de pouvoir relativement plus faible. La situation particulière des travailleurs domestiques porte cette dépendance à son paroxysme, car les travailleurs partagent avec leur employeur leur espace de travail et de vie, les ménages échappant généralement au mandat de l'inspection du travail et les frontières entre les relations personnelles et professionnelles ayant tendance à devenir très floues. Certains employeurs favorisent la dépendance d'une travailleuse en l'isolant, en confisquant son passeport, ses papiers de travail ou de séjour, en limitant ses contacts avec le monde extérieur ou en lui faisant craindre que toute plainte entraînera la perte de son emploi et/ou son expulsion. Enfin, les femmes peuvent être confrontées à des obstacles spécifiques lorsque leur statut migratoire est lié au consentement d'un membre masculin de leur famille qui «approuve» leur migration (et limite ainsi leur pouvoir de décision) ou lorsqu'elles migrent en tant que membres de la famille accompagnant leur conjoint et

dépendent de celui-ci ou de leur père pour le renouvellement de leur permis de séjour ou de travail.

- **Être migrant en situation irrégulière par rapport aux migrants réguliers:** les migrants peuvent entrer dans un pays de manière irrégulière ou se retrouver en situation irrégulière parce qu'ils ne respectent pas les exigences en vigueur dans le pays de destination, par exemple s'ils perdent leur emploi régulier. Dans certains cas, les politiques restrictives mises en place par les pays d'origine en matière de mobilité (par exemple, les limites d'âge, le consentement du conjoint ou même les tests de grossesse avant le départ) ne laissent que peu ou pas de possibilités de migration légale aux femmes et peuvent pousser nombre d'entre elles vers des voies irrégulières, avec un risque accru d'abus. Dans certains cas, la législation nationale du pays de destination criminalise les migrants qui quittent leur emploi, les contraignant ainsi à rester dans des lieux de travail où ils sont exploités. Les femmes peuvent être plus vulnérables que les hommes à la situation de migrants sans papiers ou en situation irrégulière. Celles qui se trouvent en situation irrégulière dans le pays de destination n'ont aucun recours juridique en cas de violation de leurs droits. Elles ont également trop peur pour se plaindre ou même pour s'adresser aux autorités afin d'obtenir une aide officielle.

Les principaux éléments des politiques de migration de main-d'œuvre sensibles au genre sont que les droits doivent être accordés aux travailleurs migrants hommes et femmes conformément aux principes d'égalité des sexes et de non-discrimination. Cela ne signifie pas nécessairement un traitement égal dans tous les cas. La promotion de l'égalité entre les sexes dans les politiques de migration de main-d'œuvre peut inclure des dispositions spécifiques au genre (par exemple, un traitement préférentiel ou des mesures d'action positive pour compenser la discrimination à long terme, en particulier celle subie par les travailleuses migrantes non seulement par rapport aux travailleurs migrants, mais aussi entre elles et les travailleurs nationaux, hommes et femmes).

Les politiques de migration de main-d'œuvre sensibles au genre devraient inclure des mesures spécifiques pour lutter contre l'exploitation, les abus et la discrimination à l'égard des travailleurs migrants, hommes et femmes, sur le marché du travail et sur le lieu de travail. Elles devraient tenir compte des différences entre les rôles socioculturels, les besoins, les opportunités, les contraintes et les vulnérabilités des femmes et des hommes et garantir que les droits humains, y compris les droits du travail, soient jouis de manière égale par les travailleurs migrants, hommes et femmes, et que la législation, les politiques et les programmes en matière de migration favorisent l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, en vue d'éliminer toute discrimination fondée sur le sexe.

B. L'importance du journalisme et de la communication

Les débats publics sur la migration de main-d'œuvre ne reflètent pas toujours ces disparités liées au genre. Les reportages sur les «migrants» ont tendance à être neutres du point de vue du genre et les défis spécifiques auxquels les femmes ou les hommes peuvent être confrontés dans le cadre de leur expérience de migration de main-d'œuvre sont rarement détaillés. Afin d'aider les journalistes et les communicateurs à adopter une approche sensible au genre dans leur travail, l'OIT a élaboré des lignes directrices spécifiques sur cette question⁴¹.

Notes

Directives pour une couverture médiatique de la migration sensible au genre

Un article sensible au genre est plus percutant et plus nuancé. Il a de la profondeur et reflète différents points de vue et différentes voix. Il évalue les relations, les représentations, les hiérarchies sociales, les structures et les dynamiques de pouvoir entre les hommes, les femmes et les autres identités de genre, ainsi que leurs différentes expériences dans la société.

- ▶ Cherchez à utiliser des mots qui éliminent les préjugés et les cadres sexistes. Évitez de faire référence à la race, à la classe sociale, à l'orientation sexuelle, à la nationalité ou à l'état civil d'une personne lorsque cela n'est pas pertinent pour l'article.
- ▶ Envisagez des alternatives sensibles au genre pour des termes tels que «main-d'œuvre» (population active ou effectif); «fille», lorsque vous parlez d'une adulte (femme); «femme de ménage» (employée de maison); «prostituée» (travailleuse du sexe), etc. Le langage sensible au genre vise à éviter les suppositions sur la nature et les rôles des femmes et des hommes dans la société, et donc à remettre en question les représentations discriminatoires des hommes et des femmes.
- ▶ Lors de la rédaction de vos rapports, tenez compte des questions liées à la migration et au travail qui touchent le plus particulièrement les femmes, notamment la violence sexiste, la migration matrimoniale, l'inégalité salariale, la discrimination, ainsi que les soins de santé et les droits maternels.
- ▶ Évitez de considérer la famille, les enfants, la contraception et la maternité comme étant la seule responsabilité de la mère.
- ▶ Soyez conscient de la discrimination fondée sur le genre dans les politiques migratoires, telles que les interdictions de migration fondées sur l'âge, le statut marital ou maternel, et la manière dont les emplois disponibles à l'étranger perpétuent les rôles de genre.

41 OIT, 2022. *Gender-sensitive reporting and communication on labour migration*. https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/publications/WCMS_858566/lang--en/index.htm

Notes

- Bien que cela ne soit pas toujours possible, efforcez-vous d'inclure des données ventilées par sexe dans tous vos rapports.
- Reconnaissez l'importance du travail de soins non rémunéré effectué par les femmes et la manière dont cela affecte leur vie en tant que travailleuses et migrantes.
- Reconnaissez que les hommes et les garçons peuvent également être victimes de violence domestique, d'agression sexuelle, de viol et de traite des êtres humains.
- Lors des entretiens, essayez de recueillir des points de vue diversifiés auprès des hommes et des femmes afin de garantir une représentation équilibrée.
- Les questions de genre doivent également s'appliquer à l'utilisation d'images et de photos, qui peuvent renforcer les constructions sociales de la féminité et de la masculinité ainsi que les rôles de genre.
- Lorsque vous citez des sources utilisant un langage dégradant ou sexiste, placez les mots ou expressions sexistes entre guillemets afin d'attirer l'attention sur leur utilisation offensante.

► **Unité 1.7 – Accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre et la migration circulaire**

Les accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre (ABMMO) sont des accords entre deux pays ou agences qui définissent les responsabilités et les actions de chaque partie dans la gestion de la migration de main-d'œuvre. Les ABMMO comprennent des accords juridiquement contraignants (BLA) et des protocoles d'accord (MoU), ainsi que des accords bilatéraux entre ministères ou agences sur divers aspects de la migration de main-d'œuvre.

Ces accords peuvent également couvrir des sujets plus larges tels que la migration irrégulière, la réadmission, la migration et le développement⁴².

42 Directives mondiales des Nations Unies sur les BLMA 2022.

A. Accords bilatéraux de travail (ABT)

Les accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre⁴³ peuvent constituer des outils utiles de gouvernance migratoire pour faciliter une migration de main-d'œuvre sûre, régulière et ordonnée entre les pays, lorsqu'ils répondent à la fois aux besoins du marché du travail et à la protection des

travailleurs migrants, et peuvent être plus bénéfiques s'ils sont fondés sur le dialogue social. Ces accords présentent l'avantage de pouvoir être adaptés aux particularités de groupes spécifiques de migrants et de permettre aux États d'origine et d'accueil de partager la charge de garantir des conditions de vie et de travail adéquates, ainsi que de surveiller et de gérer plus activement les processus avant et après la migration.

Notes

Directives de l'UA sur l'élaboration d'accords bilatéraux en matière de migration de main-d'œuvre (2022)

Les lignes directrices de l'UA visent à atteindre trois objectifs interdépendants:

1. Fournir un modèle et des lignes directrices aux décideurs politiques et aux praticiens pour élaborer des accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre et des protocoles d'accord fondés sur les instruments internationaux (y compris africains) relatifs aux droits de l'homme et aux droits du travail, les cadres mondiaux (ODD et GCM), les protocoles/instruments juridiques africains existants sur la libre circulation et les cadres politiques en matière de migration, ainsi que les outils et bonnes pratiques pertinents.
2. Comblent les lacunes des accords bilatéraux existants en matière de protection des migrants et de gouvernance de la migration de main-d'œuvre et proposer des mesures visant à renforcer la promotion et la protection des droits des travailleurs migrants.
3. Proposer un modèle et des lignes directrices africains qui complètent, si nécessaire, et favorisent la mise en œuvre du Protocole de l'UA sur la libre circulation et des systèmes respectifs de libre circulation et de mobilité de la main-d'œuvre des CER, et qui sont alignés sur les objectifs et les considérations en matière d'intégration régionale.

Veuillez consulter les lignes directrices de l'UA: https://au.int/sites/default/files/newsevents/conceptnotes/41106-CN-Concept_Note_4th_STC-SDLE-_2022_-FRENCH.pdf

43 L'OIT a répertorié, classé et analysé des ABT qui peuvent être consultées dans une base de données en ligne. <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/measuring-impact/agreements/lang--en/index.htm>

Notes

B. Protocoles d'accord (Memorandum of Understanding, MoU)

Les protocoles d'accord (MoU) sont moins formels que les BLA et la plupart des pays de destination les préfèrent, probablement parce qu'en tant qu'accords non contraignants, ils sont plus faciles à négocier et à mettre en œuvre, et à modifier en fonction de l'évolution de la situation économique et du marché du travail. Les pays peuvent signer de tels accords pour des raisons politiques, afin de refléter des relations amicales ou de renforcer la coopération dans la gestion de la migration irrégulière.

C. Les ABMMO dans la région

Les pays de la CEDEAO tels que le Cap-Vert, la Gambie ou le Nigeria ont conclu divers accords avec des pays de la région et hors de celle-ci, comme le montre le Tableau 2.

► Tableau 2. Exemples d'ABT existants dans certains pays de la CEDEAO

Cap-Vert	France, Espagne, Portugal
Gambie	Qatar, Royaume d'Arabie saoudite, Espagne, Émirats arabes unis
Niger	Qatar, Émirats arabes unis

Couverture médiatique des ABT dans la région

Les journalistes ont un rôle essentiel à jouer dans la couverture de la conception, de la signature et de la mise en œuvre des accords bilatéraux sur le travail, comme l'illustrent les articles suivants:

Le ministère du Commerce lance une campagne de sensibilisation de six jours sur les accords bilatéraux sur le travail (Gambie)

Lire l'article: <https://thepoint.gm/africa/gambia/headlines/trade-ministry-commentes-6-day-sensitisation-on-bilateral-labour-agreements>

Le Nigeria signe des accords bilatéraux avec les Émirats arabes unis et le Qatar pour protéger 7 000 travailleurs

Veuillez consulter l'article: <https://businessday.ng/news/article/nigeria-signs-bilateral-agreements-with-uae-qatar-to-protect-7000-workers/>

L'Allemagne et le Ghana en pourparlers pour conclure un accord sur la mobilité de la main-d'œuvre au profit des jeunes

Veuillez consulter l'article: <https://www.ghanaweb.com/GhanaHomePage/NewsArchive/Germany-Ghana-in-talks-for-labour-mobility-agreement-to-benefit-youth-Ablakwa-1984052>

D. Accords de migration circulaire

La migration circulaire désigne les mouvements temporaires, de nature répétitive et formels ou informels, de personnes à travers les frontières. Les programmes de migration circulaire gérés ou réglementés sont apparus 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 grâce à un flux régulier de transferts de fonds, au retour de travailleurs qualifiés et au soutien au développement des entreprises.

E. Accords régionaux

Outre divers accords bilatéraux, il existe également un certain nombre d'accords régionaux et sous-régionaux sur divers aspects de la migration. Les accords régionaux sur la migration impliquent généralement une série de réunions qui permettent aux participants de partager leurs expériences, de nouer des relations et de parvenir à une compréhension commune des problèmes mutuels.

► Unité 1.8 – Protection sociale des travailleurs migrants

A. Besoins en matière de protection sociale

La **protection sociale** est définie par l'OIT comme l'ensemble des mesures publiques qu'une société met en place pour protéger ses membres contre les difficultés économiques et sociales qui seraient causées par l'absence ou la réduction substantielle des revenus du travail à la suite de diverses éventualités (maladie, maternité, accident du travail, chômage, invalidité, vieillesse et décès du soutien de famille); la fourniture de soins de santé; et l'octroi de prestations aux familles avec enfants.

Par définition, la protection sociale est plus large et plus inclusive que la sécurité sociale, car elle intègre des mesures non réglementaires ou privées visant à fournir une sécurité sociale, tout en englobant les mesures traditionnelles de sécurité sociale telles que l'aide sociale et l'assurance sociale. Aux fins de la recommandation sur les socles de protection sociale, 2012 (n° 202), les socles de protection sociale sont des ensembles de garanties de sécurité sociale

de base définis au niveau national qui assurent une protection visant à prévenir ou à réduire la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale. Les systèmes de sécurité sociale restant peu développés dans les États d'Afrique de l'Est et de la Corne de l'Afrique, leur couverture s'étendant principalement aux travailleurs du secteur formel, la situation des travailleurs migrants reste précaire en matière d'accès à la protection sociale et en particulier à la transférabilité des prestations de sécurité sociale accumulées. C'est particulièrement le cas des travailleurs migrants en situation irrégulière qui ont pu cotiser aux systèmes de sécurité sociale des pays de destination. Pourtant, la pandémie de COVID-19 a renforcé l'importance d'assurer une couverture sociale adéquate pour tous, y compris les travailleurs migrants. Ceux-ci ont été parmi les catégories de travailleurs les plus touchées tant sur le plan sanitaire qu'économique par la pandémie, car ils travaillent souvent dans des secteurs à haut risque tels que les soins de santé, les services à la personne, l'agriculture, la transformation agroalimentaire, les transports, etc.

Notes

Les normes de l'OIT qui traitent de la question de la sécurité sociale des travailleurs migrants à l'échelle mondiale comprennent la **convention sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962 (n° 118)**, et la **convention sur le maintien des droits en matière de sécurité sociale, 1982 (n° 157)**. Les conventions n° 118 et 157 établissent un système fondé sur plusieurs principes fondamentaux: l'égalité de traitement, le maintien des droits acquis et le maintien des droits en cours d'acquisition.

1. **Égalité de traitement:** en vertu du principe d'égalité de traitement, les travailleurs non nationaux doivent bénéficier dans le pays d'accueil des mêmes conditions que les nationaux en matière de couverture et de droit aux prestations de sécurité sociale.
2. **Maintien des droits acquis et versement des prestations à l'étranger:** le maintien des droits acquis permet aux travailleurs migrants de percevoir les prestations qui leur sont dues par un État, même lorsqu'ils cessent d'être résidents sur son territoire. Ce principe, essentiel pour la protection sociale des travailleurs migrants, vise à leur garantir une véritable égalité de traitement et pas seulement une égalité juridique. Dans le cas des prestations de longue durée (notamment les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, ainsi que les rentes versées à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle), il existe une obligation directe de maintien des droits acquis, en ce sens qu'elle ne dépend pas de la conclusion d'un accord entre les États concernés. En ce qui concerne les prestations de courte durée, l'obligation de maintenir les droits acquis est indirecte. Les États doivent s'efforcer de participer à des régimes visant à maintenir ces droits.

3. **Maintien des droits en cours d'acquisition:** le maintien des droits en cours de l'acquisition permet de totaliser les périodes de couverture des travailleurs migrants au titre de la législation de sécurité sociale des différents pays dans lesquels ils ont vécu.

4. **Législation applicable:** les États concernés doivent déterminer d'un commun accord la législation applicable, conformément à certains principes énoncés dans la convention elle-même. La législation applicable est normalement celle de l'État dans lequel les personnes concernées exercent leurs activités professionnelles ou, dans le cas des personnes qui ne sont pas actives, celle de l'État dans lequel elles résident.

5. **Assistance administrative et assistance aux personnes:** la convention n° 118 prévoit que les États parties s'accordent mutuellement une assistance administrative gratuite afin de faciliter l'application de la convention et la mise en œuvre de leur législation respective en matière de sécurité sociale. Les questions couvertes par les Conventions n° 118 et n° 157 sont très complexes. Afin de faciliter la conclusion d'accords entre les États concernés et leur coordination au niveau international, la Recommandation sur le maintien des droits en matière de sécurité sociale, 1983 (n° 167) contient en annexe des dispositions types pour la conclusion d'instruments bilatéraux et multilatéraux de sécurité sociale.

La **sécurité sociale** est un ensemble d'interventions et de prestations visant à réduire et à prévenir la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale tout au long du cycle de vie grâce à neuf prestations principales:

1. Prestations de retraite
2. Prestations de chômage
3. Prestations de survivants
4. Prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle
5. Prestations d'assurance maladie
6. Prestations de maternité
7. Allocations d'invalidité
8. Prestations de maladie
9. Prestations familiales

La **portabilité** est définie comme le maintien du droit aux prestations de sécurité sociale acquises ou en cours d'acquisition dans deux pays ou plus. La portabilité permet à un travailleur migrant de conserver, de maintenir et de transférer ces prestations de sécurité sociale. Elle nécessite une coopération entre le pays d'origine et le pays de destination.

Notes

Couverture sanitaire universelle en Côte d'Ivoire

Le gouvernement ivoirien a mis en place la couverture sanitaire universelle (CSU) par la loi n° 2014-131 du 24 mars 2014. En 2025, environ 60 pour cent de la population sera couverte par ce programme⁴⁴. Ce dispositif couvre à la fois les ressortissants ivoiriens et les étrangers.

Obstacles à l'accès à la protection sociale

Les travailleurs migrants peuvent être confrontés à de nombreux défis et obstacles pour accéder à la protection sociale. Ceux-ci peuvent être d'ordre territorial – liés à leur pays d'origine ou au pays de destination où ils travaillent – ou liés à leur nationalité. L'OIT a également identifié de nombreux obstacles juridiques et pratiques qui peuvent être liés à certaines catégories de travailleurs, au statut migratoire, à l'informalité ou au manque d'informations⁴⁵.

B. Protection sociale des travailleurs migrants et de leurs familles dans les états de la CEDEAO

La Convention générale de la CEDEAO sur la sécurité sociale, rédigée en 1993 et adoptée en 2013, est le cadre essentiel qui régit la portabilité de la sécurité sociale dans la région. La Convention repose sur les principes d'égalité de traitement entre les travailleurs migrants et les ressortissants nationaux et s'inspire des principales conventions de l'OIT en la matière⁴⁶.

44 https://www.unaids.org/fr/resources/presscentre/featurestories/2025/may/20250519_cotedivoire

45 Une liste exhaustive des défis et des obstacles est présentée dans la publication intitulée *Étendre la protection sociale aux travailleurs migrants, aux réfugiés et à leurs familles* (Chapitre 1.3). <https://www.ilo.org/fr/publications/etendre-la-protection-sociale-aux-travailleurs-migrants-aux-refugies-et>

46 Veuillez consulter *la protection sociale pour les travailleurs migrants et leurs familles dans les États de la CEDEAO*. https://www.itcilo.org/sites/default/files/inline-files/%23RightsMigrateToo_Booklet_Ultra_Popular__FR_Final2_0.pdf

Notes

► Unité 1.9 – Mobilité des compétences et reconnaissance des compétences des travailleurs migrants

A. Les travailleurs migrants sont confrontés à des difficultés en matière de reconnaissance de leurs compétences

Les travailleurs migrants sont surreprésentés dans les emplois et les tâches qui exigent moins de compétences et des compétences de niveau inférieur, sont moins bien rémunérés et offrent des perspectives de carrière limitées.

Les travailleurs migrants, en particulier les femmes, sont souvent victimes de «déqualification» et de «gaspiillage de cerveaux» au cours de leur expérience migratoire. Afin d'accéder à l'emploi, les travailleurs migrants doivent non seulement posséder des compétences pertinentes et vérifiables, mais aussi être en mesure de signaler et de valider ces compétences auprès d'employeurs potentiels afin d'accéder à des opportunités d'emploi et de s'adapter à l'évolution du marché du travail. Cela signifie que les compétences doivent être transférables d'un emploi à l'autre et facilement reconnues par les employeurs, c'est-à-dire qu'elles doivent être «portables».

La faible capacité des organismes et des processus nationaux de reconnaissance dans les pays d'origine et de destination a constitué l'un des principaux obstacles à la transférabilité et à la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants, mais ce n'est pas le seul. La reconnaissance des compétences au niveau national et

entre les pays peuvent être favorisées par des instruments disponibles au niveau international ou négociés aux niveaux bilatéral, régional ou multilatéral.

B. Le cadre continental africain des certifications

L'Union africaine travaille à l'élaboration d'un cadre de référence pour les qualifications africaines (ACQF)⁴⁷. L'ACQF est un instrument politique qui contribuera à améliorer la comparabilité et la transparence des qualifications, à faciliter la reconnaissance mutuelle des certificats, à améliorer la mobilité des apprenants et des travailleurs à travers le continent, et à promouvoir la coopération et l'harmonisation entre les différents cadres de qualifications (nationaux, sous-régionaux) en Afrique, et à terme avec d'autres cadres à l'échelle mondiale.

C. Cadres de qualifications de la CEDEAO

La CEDEAO travaille à l'élaboration d'un cadre régional des certifications. Dans le cadre du Cadre continental africain des certifications, une étude cartographique a été menée afin d'identifier la portée et la mise en œuvre possibles d'un tel cadre⁴⁸.

47 Veuillez consulter le *Cadre africain des certifications (ACQF)*. <https://acqf.africa>

48 https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-10/sadc_acqf_mapping_2020_final_web_francais.pdf

Convention générale A/C.1/1/03 sur la reconnaissance et l'équivalence des diplômes, certificats et autres qualifications dans les États membres de la CEDEAO

La convention vise à promouvoir la coopération régionale en matière d'évaluation et de reconnaissance des qualifications, à faciliter l'utilisation de la main-d'œuvre et à réduire la fuite des cerveaux. Les États membres s'engagent à reconnaître la validité et la comparabilité des qualifications, à promouvoir l'échange d'informations et à garantir la mise en œuvre de la convention par l'intermédiaire des agences nationales. La convention a été signée à Dakar le 31 janvier 2003 et est entrée en vigueur après ratification par au moins neuf États signataires.

► Unité 1.10 – Statistiques sur la migration de main-d'œuvre

Données sur la migration de main-d'œuvre

La collecte, l'analyse et l'utilisation de données précises et ventilées constituent la base de l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes. La migration est un domaine politique très sensible qui nécessite des données complètes, actualisées et de haute qualité pour guider les décideurs politiques dans la prise de décisions appropriées. L'accès à des données fiables sur la migration de main-d'œuvre est nécessaire pour comprendre les flux migratoires et leurs implications pour les marchés du travail. Des données précises ventilées par sexe et une analyse approfondie de la migration internationale de main-d'œuvre et de ses dimensions et disparités entre les sexes sont plus importantes que jamais pour aider à concevoir des politiques efficaces, fondées sur des données probantes et sensibles au genre, qui répondent aux besoins spécifiques des travailleurs migrants, femmes et hommes, et leur permettent d'accéder à un

travail décent, à un salaire égal, à l'égalité des chances et à un traitement équitable dans leur pays de destination.

Ces données et analyses peuvent éclairer les solutions politiques visant à combler ces écarts, afin que l'énorme potentiel de la migration de main-d'œuvre contribue pleinement au développement durable de l'Afrique de l'Est et la Corne de l'Afrique (EHOA) et de ses États membres. Le site web ILOSTAT comprend une section⁴⁹ consacrée à la migration de main-d'œuvre, qui donne accès à des ensembles de données, des contenus édités, des tutoriels et des publications. Il s'agit du site web de référence pour toute personne souhaitant accéder aux dernières données fiables sur les travailleurs migrants.

49 <https://ilostat.ilo.org/fr/topics/labour-migration/>

Notes

Travailler avec des statistiques sur les migrations est un exercice complexe, et pas seulement pour les novices

Les migrants représentant un pourcentage relativement faible de la population (3 à 5 pour cent en moyenne au niveau mondial), il peut être difficile de trouver suffisamment de migrants pour répondre aux enquêtes nationales auprès des ménages, qui ne visent elles-mêmes qu'environ 5 pour cent de la population d'un pays. De plus, dans de nombreux endroits, les migrants sont logés dans des logements collectifs ou institutionnels, qui ne sont généralement pas couverts par ces enquêtes. Les travailleurs informels ou les migrants en situation irrégulière sont également souvent réticents à parler aux enquêteurs, par crainte d'être découverts, licenciés ou expulsés, malgré les assurances données quant à l'anonymat des informations fournies dans le cadre de l'enquête. Tous ces facteurs rendent difficile la production de statistiques fiables et valables sur les migrations.

Les pays utilisent également des définitions différentes pour identifier qui est un «migrant» dans les statistiques officielles. Une distinction peut être faite entre les statistiques sur les migrations basées sur le «pays de naissance» et celles basées sur la «citoyenneté». Selon la politique élaborée, il peut être plus pertinent de se pencher sur l'une ou l'autre. C'est pourquoi l'OIT collecte et produit des statistiques en utilisant les deux définitions.

Enfin, dans de nombreux endroits, la migration est un sujet politiquement sensible. Se trouver du côté impopulaire du débat sur la migration a fait ou défait des carrières, des institutions, voire des gouvernements entiers. Comme toute autre statistique, l'interprétation des statistiques sur la migration peut servir à diverses fins ou idéologies. Bien qu'il existe souvent très peu de statistiques sur lesquelles fonder des conclusions analytiques ou des recommandations politiques, il est essentiel d'utiliser un large éventail d'informations, qui aboutissent toutes à une interprétation raisonnable sous différents angles, afin d'étayer une conclusion fondée sur des preuves.

Pour plus d'informations, veuillez consulter: <https://ilostat.ilo.org/fr/avoid-these-5-rookie-mistakes-when-using-ilo-databases/>

► Unité 1.11 – Cadres juridiques

Notes

A. Une approche de la migration de main-d'œuvre fondée sur les droits

La migration de main-d'œuvre est un phénomène mondial qui implique un certain nombre d'acteurs différents. Il est essentiel de comprendre les responsabilités spécifiques de ces différents acteurs afin de produire des informations précises. En 2020, le Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme a publié une boîte à outils⁵⁰ comprenant sept éléments clés pour élaborer des récits fondés sur les droits humains concernant les migrants et la migration.

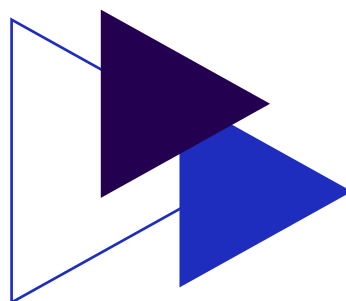
En adoptant une approche fondée sur les droits, les journalistes et les communicateurs doivent tenir compte de la vulnérabilité accrue des travailleurs migrants face aux violations des droits humains et des droits du travail. Ces cas d'abus et d'exploitation peuvent se produire tout au long du cycle migratoire, avant le départ, dans le pays de destination ou au retour dans le pays d'origine.

Le cadre juridique régissant la migration de main-d'œuvre et traitant du travail forcé et du recrutement équitable est à la fois international et national. Au niveau international, plusieurs instruments ont été adoptés au fil du temps.

Certains de ces instruments sont juridiquement contraignants pour les pays qui les ont ratifiés (conventions et protocoles) et d'autres fournissent des orientations non contraignantes visant à renforcer les cadres nationaux (recommandations). En outre, l'élimination de toutes les formes de travail forcé est l'un des quatre principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Par conséquent, les instruments relatifs au travail forcé doivent être respectés, appliqués et promus par tous les États membres de l'OIT, qu'ils les aient ratifiés ou non.

B. Normes internationales du travail

Bien qu'il ne s'agisse pas d'une liste exhaustive des normes juridiques internationales relatives à la migration de main-d'œuvre, à la traite des êtres humains, au travail forcé et aux infractions connexes, le calendrier suivant présente une sélection d'instruments juridiques internationaux pertinents:



50 HCDH, 2020. <https://www.standup4humanrights.org/migration/fr/>

Notes

1930

Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29)

La Convention n° 29 définit le travail forcé comme «tout travail ou service exigé de quelqu'un sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel cette personne ne s'est pas offerte de son plein gré». La Convention exige des États qui la ratifient qu'ils suppriment toutes les formes de travail forcé ou obligatoire (article 1(1)). Première convention sur le sujet, elle fournit la définition du «travail forcé ou obligatoire» (article 2(1)) et énumère cinq exceptions. Elle exige également des États qui l'ont ratifiée qu'ils veillent à ce que le recours au travail forcé soit puni comme une infraction pénale et que les sanctions soient «réellement adéquates et strictement appliquées» (article 25).

Vous pouvez vérifier si votre pays a ratifié cette convention sur le site web NORMLEX de l'OIT:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312174:NO

1948

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

La convention n° 88 définit les responsabilités d'un service public de l'emploi. Elle exige des États qui la ratifient qu'ils garantissent aux travailleurs un service public de l'emploi gratuit (article 1). Les États qui ratifient la convention sont également tenus de constituer des comités consultatifs comprenant des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs afin de donner des avis sur l'organisation et le fonctionnement du service public de l'emploi et sur l'élaboration de la politique en matière de services de l'emploi (article 4, paragraphe 1). Le service public de l'emploi doit évaluer les aptitudes professionnelles des travailleurs, les aider à obtenir une formation et mettre en relation les employeurs qui ont des postes vacants avec les travailleurs qui possèdent les compétences requises (article 6, alinéa a).

Vous pouvez vérifier si votre pays a ratifié cette convention sur le site web NORMLEX de l'OIT:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310_INSTRUMENT_ID:312233:NO

1949

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

La convention exige des États qui la ratifient qu'ils facilitent la migration internationale pour l'emploi en créant et en maintenant un service gratuit d'assistance et d'information pour les travailleurs migrants et en prenant des mesures contre la propagande trompeuse relative à l'émigration et à l'immigration. Elle comprend des dispositions sur les services médicaux appropriés pour les travailleurs migrants et le transfert des gains et des économies. Les États doivent appliquer un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui accordé à leurs propres ressortissants dans un certain nombre de domaines, notamment les conditions d'emploi, la liberté d'association et la sécurité sociale.

Vous pouvez vérifier si votre pays a ratifié cette convention sur le site web NORMLEX de l'OIT:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312242

1957

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

La convention n° 105 interdit explicitement cinq situations dans lesquelles le travail forcé est imposé par les autorités publiques, à savoir le travail forcé comme punition pour l'expression d'opinions politiques, à des fins de développement économique, pour participation à des grèves, comme moyen de discrimination raciale ou autre, ou comme mesure disciplinaire.

Vous pouvez vérifier si votre pays a ratifié cette convention sur le site web NORMLEX de l'OIT:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312250

1958

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

L'OIT a adopté cette convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, qui fait partie des principes et droits fondamentaux au travail (déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail adoptée en 1998 et révisée en 2010). La convention exige des États qu'ils adoptent une législation interdisant toute discrimination et exclusion fondées sur la race ou la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale dans l'emploi, et qu'ils abrogent toute législation qui ne repose pas sur l'égalité des chances.

Vous pouvez vérifier si votre pays a ratifié cette convention sur le site web NORMLEX de l'OIT:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312256

Notes

1975

Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (n° 143)

La convention prévoit des mesures pour lutter contre la migration clandestine et illégale⁵¹ tout en établissant l'obligation générale de respecter les droits fondamentaux de tous les travailleurs migrants. Elle étend également le champ d'application de l'égalité entre les travailleurs migrants résidant légalement et les travailleurs nationaux au-delà des dispositions de la convention de 1949 afin de garantir l'égalité des chances et l'égalité de traitement en matière d'emploi et de profession, de sécurité sociale, de droits syndicaux et culturels, et de libertés individuelles et collectives pour les personnes qui, en tant que travailleurs migrants ou membres de leur famille, se trouvent légalement sur le territoire d'un État ratifiant. La convention invite les États qui l'ont ratifiée à faciliter le regroupement familial des travailleurs migrants résidant légalement sur leur territoire.

Vous pouvez vérifier si votre pays a ratifié cette convention sur le site web NORMLEX de l'OIT:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312288

1990

Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990

Entrée en vigueur en 2003, cette convention oblige les États à protéger les droits fondamentaux des travailleurs migrants et des membres de leur famille sans distinction aucune, notamment de sexe, de race, de couleur, de langue, de religion ou de conviction, d'opinion politique ou autre, d'origine nationale, ethnique ou sociale, de nationalité, d'âge, de situation économique, de fortune, de situation matrimoniale, de naissance ou de toute autre situation, et quel que soit leur stade de migration. En vertu de l'article 11, aucun travailleur migrant ou membre de sa famille ne peut être tenu d'accomplir un travail forcé ou obligatoire, ni être tenu en esclavage ou en servitude.

Vous pouvez vérifier si votre pays a ratifié cette convention à l'aide du tableau de bord du HCDH:

https://www.ohchr.org/fr/ohchr_homepage

51 Terme utilisé dans la Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (n° 143).

1997

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

Adoptée en 1997, cette convention reconnaît «le rôle que les agences d'emploi privées peuvent jouer dans le bon fonctionnement du marché du travail». L'objectif de la convention est de permettre le fonctionnement des agences d'emploi privées et de protéger les travailleurs qui recourent à leurs services. Conformément à l'article 7 de la convention, les agences d'emploi privées ne doivent pas facturer, directement ou indirectement, en tout ou en partie, des frais ou des coûts aux travailleurs.

Vous pouvez vérifier si votre pays a ratifié cette convention sur le site web NORMLEX de l'OIT:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312326

1998

Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998

Adoptée par tous les États membres de l'OIT en 1998, la Déclaration définit les quatre normes fondamentales du travail que tous les États membres doivent «respecter, promouvoir et réaliser», qu'ils aient ou non ratifié les conventions correspondantes. Ces quatre principes sont la liberté d'association et le droit de négociation collective, ainsi que l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination. En 2022, un cinquième principe a été ajouté à la déclaration: la sécurité et la santé au travail.

1999

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

Adoptée en 1999, cette convention appelle à l'interdiction et à l'élimination des pires formes de travail des enfants de toute urgence. Les pires formes de travail des enfants comprennent tous les types d'esclavage, y compris la vente et la traite d'enfants; le travail forcé pour rembourser une dette; et tout autre type de travail forcé, y compris l'utilisation d'enfants dans les guerres et les conflits armés. Les autres pires formes de travail des enfants comprennent l'exploitation sexuelle des enfants, l'implication des enfants dans des activités illicites et les travaux susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants.

Depuis 2020, cette convention a été ratifiée à l'unanimité:

<https://www.ilo.org/fr/resource/news/la-convention-de-l%E2%80%99oit-sur-le-travail-des-enfants-est-universellement>

Notes

2000

Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, 2000

Le Protocole de Palerme est l'un des trois protocoles adoptés par les Nations Unies pour compléter la Convention de 2000 contre la criminalité transnationale organisée. L'article 3 du Protocole définit la traite des personnes comme nécessitant trois éléments: l'acte, les moyens et le but. Le Protocole de Palerme établit que les enfants constituent un cas particulier pour lequel seuls deux éléments sont nécessaires pour définir la traite des personnes: l'acte et le but.

Vous pouvez vérifier si votre pays a ratifié ce protocole à l'aide du tableau de bord du HCDH:

https://www.ohchr.org/fr/ohchr_homepage

2008

Recommandation générale n° 26 sur les travailleuses migrantes, 2008

Cette recommandation générale, qui s'inscrit dans le cadre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, vise à préciser les circonstances qui contribuent à la vulnérabilité particulière de nombreuses travailleuses migrantes et à leur expérience de la discrimination fondée sur le sexe et le genre, en tant que cause et conséquence de violations de leurs droits humains.

2011

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

Adoptée en 2011, cette convention met l'accent sur le travail décent spécifiquement pour les travailleurs domestiques. Les articles 8 et 15 se concentrent sur le recrutement dans le secteur du travail domestique, avec des dispositions notables sur le rôle des agences de recrutement privées, les frais et le rapatriement. Selon l'article 9, les travailleurs domestiques:

- a) sont libres de conclure un accord avec leur employeur ou leur employeur potentiel sur la question de savoir s'ils doivent résider dans le ménage;
- b) qui résident dans le ménage ne sont pas tenus de rester dans le ménage ou avec les membres du ménage pendant les périodes de repos quotidien et hebdomadaire ou de congé annuel; et
- c) ont le droit de conserver leurs documents de voyage et d'identité.

Vous pouvez vérifier si votre pays a ratifié cette convention sur le site web NORMLEX de l'OIT:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460

2014

Protocole de 2014 relatif à la Convention sur le travail forcé, 1930 (P029)

Le Protocole est un instrument juridiquement contraignant qui exige des États qu'ils prennent des mesures efficaces pour prévenir le travail forcé et offrir aux victimes une protection et un accès à des voies de recours, y compris une indemnisation. Il complète la Convention n° 29, de sorte que les États membres de l'OIT doivent d'abord avoir ratifié la Convention pour pouvoir ratifier le Protocole.

Vous pouvez vérifier si votre pays a ratifié ce protocole sur le site web NORMLEX de l'OIT:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3174672

Recommandation sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014 (n° 203)

La recommandation n° 203, qui complète à la fois le protocole et la convention n° 29, fournit des orientations pratiques non contraignantes concernant les mesures visant à renforcer la législation et la politique nationales en matière de travail forcé dans les domaines de la prévention, de la protection des victimes et de la garantie de leur accès à la justice et aux voies de recours, de l'application de la loi et de la coopération internationale. Elle s'appuie sur les dispositions du protocole et doit être lue conjointement avec celui-ci.

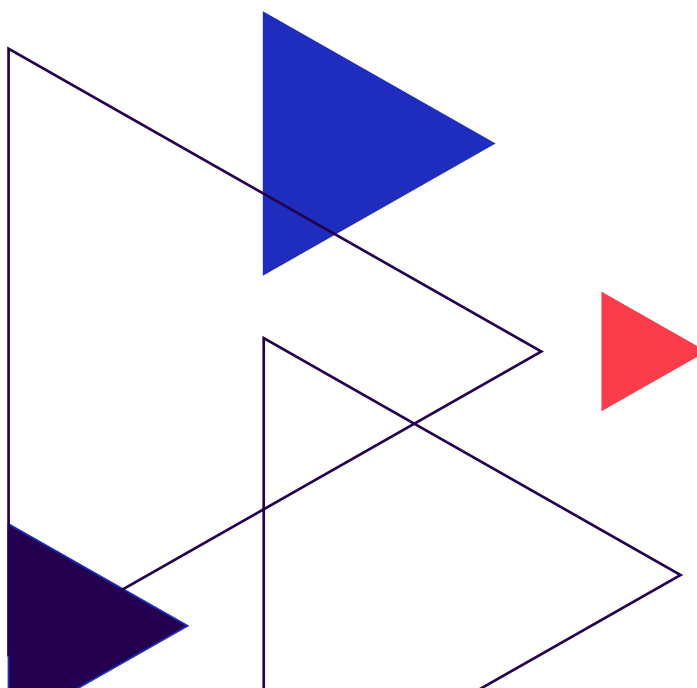
2019

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

Adoptée en juin 2019, cette convention est le premier traité international à reconnaître le droit de chacun à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre.

Vous pouvez vérifier si votre pays a ratifié cette convention sur le site web NORMLEX de l'OIT:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810



► **Tableau 3.** Ratification des conventions de l'OIT sur les travailleurs migrants (n° 97 et n° 143) ainsi que de la convention sur les agences d'emploi privées (n° 181), la convention sur les travailleurs et travailleuses domestiques (n° 189), le protocole de 2014 à la convention sur le travail forcé (P029) et la convention sur la violence et le harcèlement (n° 190) dans les pays de la CEDEAO* en 2025

	Convention sur la migration pour l'emploi (révisée), 1949 (n° 97)	Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (n° 143)	Convention sur les agences d'emploi privées, 1997 (n° 181)	Convention sur les travailleurs domestiques, 2011 (n° 189)	Protocole de 2014 à la convention sur le travail forcé, 1930 (P029)	Convention sur la violence et le harcèlement, 2019 (n° 190)
Bénin		1980				
Burkina	1961	1977				
Cap-Vert						
Côte d'Ivoire				2025 (en vigueur le 3 avril 2026)	2019	
Gambie						
Ghana						
Guinée		1978		2017		
Guinée-Bissau						
Libéria						
Mali			2016		2016	
Niger			2015		2015	
Nigeria	1960	2023	2023			2022
Sénégal						
Sierra Leone	2021	2021	2021	2021	2021	
Togo		1983				
Total	3 ratifications	6 ratifications	4 ratifications	3 ratifications	4 ratifications	1 ratification

Système/mécanisme de contrôle de l'OIT*

Les normes internationales du travail s'appuient sur un système de contrôle unique au niveau international qui contribue à garantir que les pays mettent en œuvre les conventions qu'ils ratifient. L'OIT examine régulièrement l'application des normes dans les États membres et signale les domaines dans lesquels elles pourraient être mieux appliquées. En cas de problèmes dans l'application des normes, l'OIT s'efforce d'aider les pays par le biais du dialogue social et de l'assistance technique.

L'OIT a mis au point divers moyens de superviser l'application des conventions et recommandations dans la législation et la pratique après leur adoption par la Conférence internationale du Travail et leur ratification par les États.

Il existe deux types de mécanismes de contrôle:

Système de contrôle régulier

Examen par deux organes de l'OIT des rapports sur l'application en droit et en pratique envoyés par les États membres et des observations à ce sujet envoyées par les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs.

1. Le Comité d'experts sur l'application des conventions et recommandations.
2. Le Comité tripartite de la Conférence internationale du Travail sur l'application des conventions et recommandations.

Procédures spéciales

Contrairement au système régulier de contrôle, les trois procédures spéciales énumérées ci-dessous sont fondées sur la présentation d'une représentation ou d'une plainte.

1. Procédure pour les représentations concernant l'application des conventions ratifiées.
2. Procédure pour les plaintes concernant l'application des conventions ratifiées.
3. Procédure spéciale pour les plaintes concernant la liberté d'association (Commission de la liberté syndicale).

Les observations et les demandes formulées par les organes de contrôle peuvent constituer une ressource utile pour les journalistes. Elles peuvent les aider à identifier les lacunes ou les améliorations dans la mise en œuvre de normes internationales du travail spécifiques. Les demandes récentes de l'OIT relatives à la convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29) sont disponibles sur la plateforme NORMLEX.

* Des informations détaillées sont disponibles sur le site web officiel de l'OIT: <https://www.ilo.org/fr/propos-de-loit/le-fonctionnement-de-loit/mecanismes-de-contrôle>

** https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:4021990

Notes

C. Bonnes pratiques dans la législation nationale

- **Arménie.** Le Code pénal de 2011 (modifications) autorise la confiscation des biens des délinquants. En outre, les victimes de la traite ont été incluses dans la liste des personnes vulnérables pouvant bénéficier d'une aide supplémentaire à l'emploi de la part du gouvernement.
- **Éthiopie.** L'Éthiopie a ratifié les principales conventions internationales relatives au travail forcé, notamment les conventions n° 29 (travail forcé) et n° 105 (abolition du travail forcé) de l'OIT. Le pays a également intégré ces principes dans sa législation nationale, notamment dans la version révisée de la proclamation n° 1156/2019 sur le travail⁵². Cette proclamation interdit le travail forcé et définit les sanctions applicables aux contrevenants. Le gouvernement éthiopien a également élaboré un plan d'action national (PAN) pour lutter contre la traite des êtres humains, qui comprend des éléments relatifs au travail forcé, et a adopté une proclamation sur la prévention et la répression de la traite et du trafic des personnes, la proclamation n° 1178/2020⁵³.
- **Nigeria.** L'article 62 de la loi nigériane sur la répression et l'administration de la traite des personnes (interdiction), telle que modifiée en 2015, dispose que «lorsque les circonstances le justifient, les personnes victimes de la traite ne peuvent être détenues ou poursuivies pour des infractions liées au fait d'être victime de la traite, y compris la non-possession de documents de voyage valides, l'utilisation de faux documents de voyage ou d'autres documents».

- **Royaume-Uni.** La loi britannique de 2015 sur l'esclavage moderne (Modern Slavery Act) criminalise la traite des êtres humains, y compris le travail forcé ou obligatoire.
- **États-Unis.** Le gouvernement américain a souligné l'importance de la diligence raisonnable dans la prévention de la traite des êtres humains avec le décret n° 13627 de 2012 et le titre XVII de la loi sur l'autorisation de la défense nationale pour l'exercice 2013. Par la suite, le gouvernement américain a intégré ces politiques dans la clause «Combattre la traite des personnes» du Federal Acquisition Regulation (FAR), qui définit des exigences strictes pour les entrepreneurs et sous-traitants qui obtiennent des contrats fédéraux.

D. Législation nationale relative au travail forcé et au recrutement équitable

La plateforme NATLEX de l'OIT permet de rechercher la législation nationale en matière de travail, de sécurité sociale et de droits de l'homme connexes. Il est possible de parcourir la plateforme soit:

- Par pays: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.byCountry?p_lang=en
- Par sujet: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.bySubject?p_lang=en

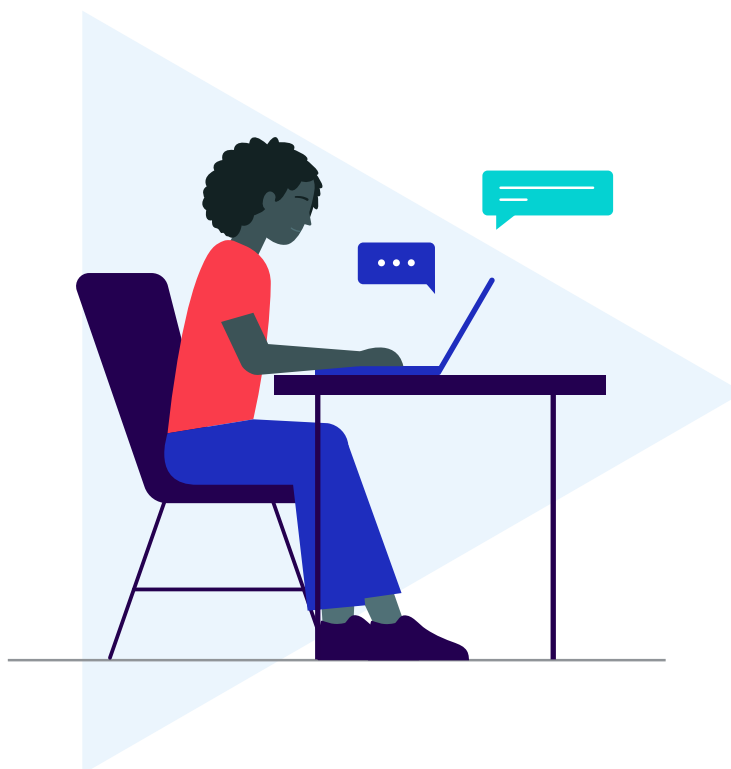
⁵² Proclamation n° 1156/2019. <https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details>

⁵³ Proclamation n° 1178/2020. https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=113354

Module 2.

Trouver l'histoire

Notes



► Unité 2.1 – Se préparer

Être fidèle à l'histoire est une tâche difficile. Cela nécessite une bonne préparation, une bonne compréhension du sujet, un travail acharné et un engagement à long terme. Selon la photojournaliste et réalisatrice de documentaires Mimi Chakarova, la préparation la plus importante est mentale. Au-delà de la préparation mentale, elle suggère également qu'un reportage de qualité repose sur des recherches approfondies. Ce faisant, il est important de garder à l'esprit les choses à faire et à ne pas faire suivantes:

Notes

► **Tableau 4. À faire et à ne pas faire**

 À faire	 À ne pas faire
Lire ce qui est actuellement rapporté par les médias et recherchez les sujets qui sont peu couverts: les déficits en matière de travail décent, voire les abus dans certains secteurs, les lacunes dans la législation, la protection des victimes et la discrimination dans les services fournis aux victimes.	Rechercher des sujets sensationnels ou essayer de vous inscrire dans un récit existant en déformant la réalité.
 À faire	 À ne pas faire
Faire appel à des experts compétents: organisations de la société civile, universitaires, professionnels travaillant dans le domaine de la migration de main-d'œuvre et du travail forcé.	Négliger le fait que vous avez affaire à des personnes vulnérables. La précipitation, même si vous travaillez dans des délais serrés, peut avoir des conséquences dramatiques.
 À faire	 À ne pas faire
Évaluer la faisabilité des sujets potentiels (temps, format, risques juridiques et personnels, ressources) et les conséquences possibles pour vous et vos sources d'information.	Oublier que votre responsabilité est d'informer votre public et non de défendre une cause.

► **Unité 2.2 – Trouver une histoire**

Cette section présente des exemples de reportages sur des situations de migration de main-d'œuvre et de travail forcé, mais ce module ne vise pas à mettre en lumière des cas d'abus. Les récits positifs peuvent être très efficaces et fournir des informations susceptibles à la fois de prévenir les situations d'abus et d'améliorer la perception du public quant aux avantages de la migration de main-d'œuvre qui, lorsqu'elle s'effectue dans des conditions de

recrutement équitables et de travail décent, peut contribuer au développement, au bien-être des pays d'origine et de destination, ainsi qu'à celui des migrants eux-mêmes.

Les journalistes peuvent également relater des changements positifs dans les politiques, les lois, les pratiques commerciales et la manière dont ces changements peuvent affecter la vie de milliers de personnes.

Cette section est organisée par thème et fournit une brève introduction, des exemples de reportages et, le cas échéant, une liste de questions pouvant servir de point de départ à un récit.

A. Histoires humaines

Les récits les plus captivants sont ceux où les personnes racontent leur propre histoire. Il n'est pas nécessaire de dramatiser ces récits: vous pouvez simplement laisser les faits et les témoignages personnels parler d'eux-mêmes, en ajoutant les informations factuelles manquantes. Les groupes de soutien peuvent vous mettre en contact avec une personne qui a fui son pays, par exemple. Vous devez protéger son identité si elle vous le demande. Les récits humains sont souvent largement diffusés et peuvent sensibiliser le public à ces questions et créer une pression sociale en faveur du changement.

Voici quelques questions clés que vous pourriez vous poser:

- ▶ Comment ont-ils été recrutés?
- ▶ Quel travail effectuent-ils?
- ▶ Quel parcours ont-ils suivi?
- ▶ Quelles sont leurs conditions de vie en dehors du travail?
- ▶ S'ils ont été victimes de travail forcé, comment ont-ils obtenu leur liberté?
- ▶ Quelle a été la réaction de la communauté qui les entoure?

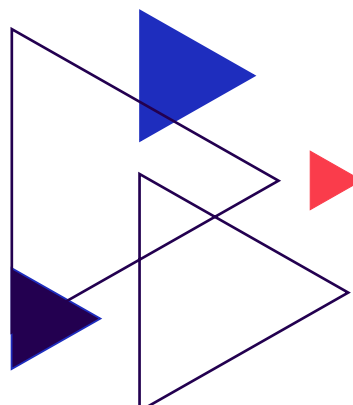
Notes

Exemple d'histoire sur des personnes

No country for young men

Les villages sénégalais désertés pour le rêve européen, reportage de Kieran Guilbert, publié sur Thomson Reuters News. Cette série multimédia a reçu le prix d'excellence 2016 de l'OIT pour son reportage «Briser les stéréotypes sur la migration de main-d'œuvre».

Publié sur *Thomson Reuters Foundation News*: <https://news.trust.org/shorthand/no-country-for-young-men/>



Notes

B. Le travail et le lieu de travail

Le travail décent résume les aspirations des personnes dans leur vie professionnelle. Les quatre piliers de l'Agenda pour le travail décent sont les suivants: création d'emplois, protection sociale, droits au travail et dialogue social. Les conditions de recrutement des travailleurs peuvent avoir une incidence sur la réalisation de chacun de ces piliers et un recrutement équitable devrait s'appliquer à tous les travailleurs. Pourtant, des abus peuvent se produire dans de nombreux secteurs et conduire au travail forcé. Cela peut se produire à l'abri des regards, par exemple dans le travail domestique, ou dans des régions reculées, comme l'agriculture, l'exploitation minière et la pêche, ainsi que dans des secteurs plus proches de notre vie quotidienne, comme la restauration et l'hôtellerie.

Voici quelques questions clés que vous pourriez vous poser:

- Quels sont les principaux secteurs d'activité et d'emploi dans votre région?
- Quelles sont les démarches que les travailleurs doivent effectuer pour obtenir un emploi? Doivent-ils payer des frais de recrutement? Comment les paiements anticipés peuvent-ils contraindre les travailleurs à une «servitude pour dettes»?
- Les employeurs et les travailleurs connaissent-ils leurs droits au travail?
- Quelles sont les conditions de travail?
- Quelles informations sont fournies sur la sécurité et la santé au travail?

Exemple d'histoire sur le travail

J'ai quitté le Ghana pour travailler dans une exploitation agricole en Italie. J'ai été victime d'exploitation dans les deux pays

Kojo Afreh était agriculteur et mineur artisanal, communément appelé «galamsey» au Ghana, avant de décider de partir pour l'Italie. Il espérait qu'en trouvant du travail à l'étranger, il pourrait subvenir aux besoins de sa famille et finalement épouser la mère de son enfant. Cela l'a conduit à se joindre à d'autres pour un périlleux voyage à travers le Burkina Faso et le Niger, traversant le désert du Sahara, la Libye, pour finalement atteindre la Sicile, en Italie, par bateau. Kojo a passé deux ans en Italie à travailler dans des fermes, où il a été victime d'exploitation et soumis à des conditions difficiles. Il a finalement été trompé par les inspecteurs du travail et expulsé vers le Ghana. Malgré les promesses d'aide, Kojo se retrouve de nouveau dans les dangereuses mines galamsey, en proie à des difficultés financières.

Publié sur *openDemocracy*: <https://www.opendemocracy.net/en/beyond-trafficking-and-slavery/i-left-ghana-to-farm-in-italy-i-was-exploited-in-both-places-migration/>

C. Affaires et économie

Le travail forcé et le recrutement abusif génèrent d'énormes profits illégaux. Une étude de l'OIT a révélé que l'esclavage moderne génère des profits annuels de plus de 236 milliards de dollars américains⁵⁴.

Les reportages peuvent mettre en lumière les enjeux économiques sous-jacents à ces problèmes et encourager les employeurs et les entreprises à lutter contre le risque de travail forcé et à promouvoir un recrutement équitable et des conditions de travail décentes dans leurs propres activités ainsi que dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Voici quelques questions clés que vous pourriez vous poser:

- ▶ Quelles sont les incitations économiques qui sous-tendent les pratiques de recrutement abusives, les conditions de travail exploitantes et le travail forcé?
- ▶ Comment peut-on inverser ou surmonter ces pratiques?
- ▶ Que font les entreprises pour promouvoir des conditions de travail décentes dans leurs activités?
- ▶ Comment les employeurs publics et privés garantissent-ils la diligence raisonnable dans leurs chaînes d'approvisionnement?
- ▶ Comment les promesses des entreprises sont-elles intégrées dans leurs pratiques commerciales réelles?
- ▶ La pression exercée par les consommateurs a-t-elle entraîné des améliorations pour les travailleurs?

Notes

Exemple d'histoire sur l'argent

Une proposition de taxe sur les transferts de fonds aux États-Unis pourrait avoir de graves répercussions sur les familles libériennes

Cet article examine l'impact potentiel d'un projet de loi américain sur les flux financiers des travailleurs migrants libériens vivant aux États-Unis vers leur pays d'origine.

Publié sur *Front Page Africa*: <https://frontpageafricaonline.com/news/a-proposed-u-s-remittance-tax-could-hit-liberian-families-hard/>

⁵⁴ OIT, 2024. *Profits et pauvreté: l'économie du travail forcé*. <https://www.ilo.org/fr/resource/news/les-profits-annuels-tir%C3%A9s-du-travail-forcé-s%C3%A9l%C3%A8vent-%C3%A0-236-milliards-de>

Notes

D. Migration

L'OIT estime qu'il y a aujourd'hui 167,7 millions de travailleurs migrants dans le monde⁵⁵. Les articles sur la migration peuvent mettre en lumière les choix difficiles auxquels sont confrontés les individus et leurs familles dans leur recherche de meilleures opportunités. Ils peuvent également contribuer à montrer la contribution positive des travailleurs migrants à l'économie des pays, aidant ainsi à surmonter les stéréotypes négatifs courants et la xénophobie.

Voici quelques questions clés que vous pourriez envisager d'aborder:

- Pourquoi les individus recherchent-ils des opportunités professionnelles loin de chez eux?
- Quelles sont les possibilités légales de migrer?
- Comment les personnes voyagent-elles?
- Qui facilite la migration?
- Comment les protocoles de libre circulation de la CEDEAO influencent-ils les flux migratoires intra-régionaux?
- Que se passe-t-il lorsque les voies de migration légales ou établies sont soudainement fermées?
- Comment les travailleurs migrants sont-ils accueillis dans les pays de destination? Sont-ils traités équitablement?



Exemple d'histoire sur la mobilité

L'UE teste une idée en Gambie: davantage d'opportunités dans le pays d'origine réduirait-il le nombre de migrants?

Les opportunités d'emploi, la sécurité: ce sont ces facteurs qui déterminent la décision de quitter son pays. Cependant, l'attrait des récits promettant un avenir meilleur ailleurs peut être encore plus fort. Cet article fait partie d'une série mondiale intitulée «On the Move: The faces, places, and politics of migration» (En mouvement: les visages, les lieux et la politique de la migration).

Publié dans le *Christian Science Monitor*: <https://www.csmonitor.com/World/Africa/2018/1126/EU-tests-idea-in-Gambia-Would-more-opportunity-at-home-mean-fewer-migrants>

55 OIT, 2025. *Estimations mondiales de l'OIT sur les travailleurs migrants internationaux*. <https://www.ilo.org/fr/publications/major-publications/estimations-mondiales-de-loit-concernant-les-travailleurs-migrants>

E. Discrimination

La discrimination peut être fondée sur le sexe, la race, l'origine ethnique, l'identité autochtone, le statut migratoire et le handicap. Tous ces types de discrimination peuvent influencer le recrutement et les conditions de travail. Dans certains cas, les travailleurs peuvent être soumis au travail forcé parce qu'ils appartiennent à un certain groupe ethnique ou à une certaine caste, ou même parce qu'ils ont certaines opinions politiques. Dans d'autres cas, les travailleuses migrantes peuvent être victimes de pratiques de travail discriminatoires dans leur pays d'origine et à l'étranger. Il est important de prendre en compte la discrimination lorsque l'on examine les questions de recrutement et de travail forcé. Les récits sur la manière de surmonter la discrimination sur le lieu de travail et de promouvoir l'égalité de traitement au travail peuvent sensibiliser et changer les mentalités.

Voici quelques questions clés à prendre en considération:

- ▶ Certaines personnes sont-elles victimes de discrimination en matière d'opportunités d'emploi, de recrutement ou de conditions de travail? Dans quels secteurs?
- ▶ Des efforts sont-ils déployés pour garantir l'égalité sur le lieu de travail?
- ▶ La migration interne et internationale affecte-t-elle certains groupes de personnes différemment?
- ▶ Certaines personnes sont-elles plus vulnérables au travail forcé que d'autres? Les enfants? Les femmes? Les hommes? Les populations autochtones?
- ▶ Les femmes et les hommes ont-ils les mêmes droits au travail? Ont-ils la même conscience de leurs droits?

Notes

Exemple d'histoire sur les différences

Comment les tisserands du Burkina Faso se retrouvent aujourd'hui en première ligne de la migration vers l'Europe

L'UE injecte des millions d'euros d'aide au développement dans ce pays du Sahel afin de contenir les flux migratoires. Cet article a remporté le quatrième concours mondial des médias de l'OIT sur la migration de main-d'œuvre (2018).

Publié sur *The New Humanitarian*: <https://www.thenewhumanitarian.org/feature/2018/02/06/how-weavers-burkina-faso-are-now-europe-s-migration-front-line>

Notes

F. Loi, application de la loi et crimes

Dans la plupart des pays, le système judiciaire met en lumière certaines des pratiques les plus répréhensibles de l'humanité, telles que la violation des droits du travail. Si votre pays prend des mesures contre les abus en matière de travail, veuillez contacter les organisations et les personnes qui en sont responsables, qu'elles appartiennent à la police traditionnelle ou à une agence spécialisée. S'il existe des lois, mais qu'elles ne sont pas appliquées, veuillez demander pourquoi.

Voici quelques questions clés que vous pourriez vous poser:

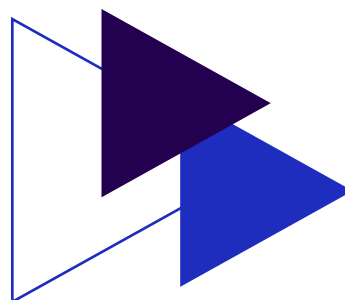
- Quelles sont les lois en vigueur dans votre pays?
- Qui est chargé de faire respecter ces lois?
- Comment procèdent-ils pour cela?
- Dans quelle mesure les lois sont-elles appliquées?
- Quelles sont les conséquences pour ceux qui enfreignent les droits des travailleurs?

Exemple d'histoire sur la justice

La NAPTIP sauve une victime du travail forcé en Égypte

L'Agence nationale pour l'interdiction de la traite des personnes (NAPTIP) a déclaré avoir secouru une victime du travail forcé en Égypte. Cette dernière avancée fait suite à l'appel lancé par la directrice générale de la NAPTIP, Dame Julie Okah-Donli, aux dirigeants des différents organismes de réglementation du pays afin qu'ils mettent en garde leurs membres contre toute aide à la traite des Nigériens à des fins illicites.

Publié dans *The Guardian*: <https://guardian.ng/appointments/naptip-rescues-victim-of-forced-labour-in-egypt/>



G. Information, éducation et sensibilisation

Les récits peuvent s'inspirer de personnes qui font la différence dans la lutte contre les abus en matière de travail et dans la promotion du travail décent et de la justice sociale pour tous.

Voici quelques questions clés que vous pourriez envisager d'aborder:

- ▶ Quelles mesures sont prises pour informer les personnes de leurs droits?
- ▶ Qui agit en faveur des victimes d'abus?
- ▶ Quelles sont les manifestations de soutien ou d'hostilité du public à l'égard des personnes soumises au travail forcé et des migrants?
- ▶ Les politiques promues par les groupes de défense ont-elles des effets négatifs?
- ▶ Quel rôle les célébrités ou autres personnalités jouent-elles dans la sensibilisation du public?

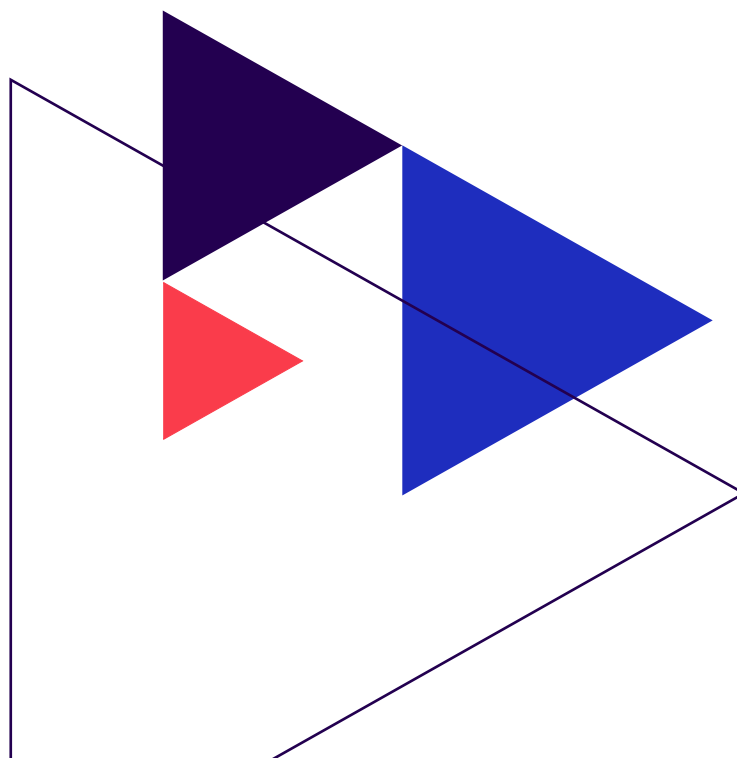
Notes

Exemple d'histoire sur la sensibilisation

Battues mais pas vaincues, les femmes sierra-léonaises prennent les armes

Cet article sur l'activisme des survivantes de la traite en Sierra Leone fait partie de la série «Stories of Origin», qui comprend des articles et des interviews explorant les expériences vécues par les migrants de retour et potentiels ainsi que par leurs familles.

Publié sur *migrant-rights.org*: <https://www.mrrors.org/2023/09/battered-not-beaten-sierra-leonean-women-pick-up-the-cudgels/>



Notes

► **Unité 2.3 – Obtenir du soutien****A. Obtenir du soutien**

Si vous êtes un journaliste et que vous souhaitez réaliser un reportage qui demandera du temps et des ressources et qui pourrait susciter des réactions hostiles, vous aurez probablement du mal à convaincre vos rédacteurs en chef de vous laisser le faire.

La seule option est de persuader vos rédacteurs en chef que ce travail est important et qu'il apporte une valeur ajoutée à votre organe de presse. Vous pouvez rappeler à vos supérieurs que :

- Les enquêtes sont au cœur du journalisme.
- Des reportages d'investigation solides amélioreront la visibilité de l'organisme de presse, renforceront sa réputation et augmenteront potentiellement ses revenus.
- Le ou les reportages seront d'une qualité exceptionnelle et attireront l'attention et les éloges.
- Votre organisation peut «s'approprier» le sujet, c'est-à-dire devenir le lieu naturel de couverture de ce sujet. D'autres personnes proposeront des articles connexes.
- Il sera peut-être possible de présenter le ou les reportages à des prix.

B. Financement

Dans le cadre d'enquêtes, lorsque vous recherchez du temps et des ressources supplémentaires, il est utile de pouvoir établir tous les coûts probables, y compris le temps de travail du personnel, les frais de déplacement et d'hébergement, et autres coûts. Recherchez des financements externes pour un sujet : une organisation non gouvernementale internationale

pourrait accepter de prendre en charge les frais de déplacement d'un journaliste dans un autre pays pour produire une série de reportages sur les migrations. Parfois, des subventions sont accordées aux lauréats d'un concours.

Soyez conscient du risque que le rapport devienne partial et ne reflète que les opinions du bailleur de fonds. Il est essentiel que l'organisme de presse conserve son contrôle éditorial et reste responsable du contenu final publié.

C. Collaboration avec d'autres médias

La collaboration avec un autre organe de presse peut contribuer à réduire les coûts et à accroître l'impact. Même des organes de presse internationaux tels que *The Guardian* et le *Washington Post* l'ont fait, avec beaucoup de succès. Il existe également des possibilités de collaboration transfrontalière pour les petits organes de presse.

Les efforts de collaboration sont également précieux en matière de publication. La publication simultanée d'articles dans différents médias, et éventuellement dans différents pays, peut avoir un impact plus important et toucher un public plus large.

Le Réseau mondial de journalisme d'investigation, dans ses ressources sur la traite des êtres humains⁵⁶, répertorie plusieurs collaborations intéressantes.

⁵⁶ <https://gijn.org/topic/human-trafficking/>

Soutenir le journalisme transfrontalier sur la migration de main-d'œuvre dans la région de la CEDEAO

Afin de promouvoir une couverture médiatique équilibrée et fondée sur des données factuelles de la migration de main-d'œuvre, l'OIT a soutenu des initiatives journalistiques transfrontalières impliquant à la fois des journalistes professionnels et des étudiants en journalisme, leur permettant ainsi de réaliser des reportages à partir **des pays d'origine et de destination** le long de certains couloirs migratoires. Cette approche visait à renforcer la compréhension contextuelle de la dynamique migratoire, des conditions de travail et des expériences des migrants à travers les frontières.

En Afrique de l'Ouest, l'OIT a facilité la mise en place de partenariats transfrontaliers entre deux paires d'institutions journalistiques: **l'ISTC en Côte d'Ivoire et le PSI en Tunisie** le long du corridor Côte d'Ivoire-Tunisie, et **l'UNIMAC au Ghana et l'université PANOS au Nigeria** le long du corridor Ghana-Nigeria. Les étudiants de ces institutions ont produit conjointement des reportages approfondis documentant les réalités migratoires le long des couloirs. Leurs travaux ont été compilés et publiés dans **deux anthologies médiatiques**, présentant les reportages réalisés par les étudiants sur les couloirs migratoires Côte d'Ivoire-Tunisie et Ghana-Nigéria.

Anthologie médiatique dans le corridor de migration de main-d'œuvre Ghana-Nigéria



Migration, travail et expériences vécues entre la Côte d'Ivoire et la Tunisie: Reportages transfrontaliers d'élèves en journalisme



Notes

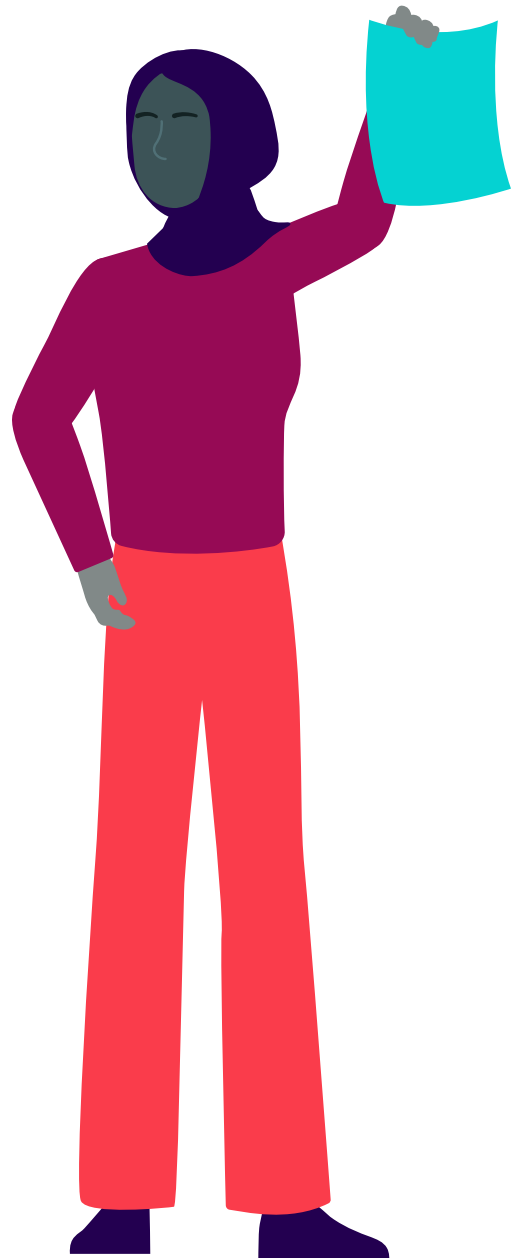
D. Soutien externe

Assurez-vous que vos reportages bénéficient d'un soutien solide tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de votre média.

Voici quelques candidats potentiels:

- Les responsables politiques élus
- Dirigeants d'entreprises, syndicats et organisations patronales
- Les responsables des forces de l'ordre
- Les dirigeants d'ONG et de groupes militants
- Des experts tels que des universitaires
- Personnalités
- Les chefs traditionnels et religieux
- Les communicateurs traditionnels

Présentez votre histoire et sollicitez leur soutien. Publiez quelques mots de soutien accompagnés de leur photo. Cela démontrera à ceux qui vous souhaitent du tort que vous bénéficiez du soutien de la communauté.



Module 3.

Obtenir l'histoire

Notes



► Unité 3.1 – Ressources

A. Faits et chiffres

Les faits constituent la base de tout journalisme d'investigation. La plupart du temps, les faits ne sont rien de plus que des chiffres arides sur une page, mais avec une bonne compréhension et une bonne interprétation, ils peuvent révéler des

histoires vraiment intéressantes. Apprenez à apprécier les documents. Recherchez des documents officiels ou très respectés, tels que des statistiques officielles, des cadres juridiques et réglementaires, des documents judiciaires, des publications d'entreprises et des journaux⁵⁷.

⁵⁷ Les sources de données pertinentes comprennent le portail sur les données migratoires (<https://www.migrationdataportal.org/fr/node/499566>) ainsi que les statistiques spécifiques à la région de la CEDEAO (<https://www.migrationdataportal.org/fr/regional-data-overview/western-africa>).

Notes

Exercer le droit d'accès à l'information

L'accès à l'information a été reconnu comme un droit fondamental en 1948, avec l'adoption de la Déclaration universelle des droits de l'homme. L'article 19, relatif à la liberté d'expression, stipule que ce droit comprend la liberté «de rechercher, de recevoir et de répandre des informations et des idées par tous les moyens et sans considération de frontières».

L'UNESCO propose des conseils et des ressources pour soutenir l'accès effectif à l'information et dispose d'un portail dédié à cette question: <https://www.unesco.org/fr/right-information>

Dans la région de la CEDEAO, l'UNESCO collabore avec la Cour de justice afin de renforcer l'accès effectif à l'information, dans le cadre d'un effort plus large visant à soutenir la liberté d'expression: <https://www.unesco.org/en/articles/unesco-and-ecowas-court-justice-reinforce-freedom-expression-west-africa>

Le Centre africain pour la liberté d'information fournit également des ressources précieuses et gère un répertoire des lois sur l'accès à l'information en Afrique: <https://www.africafoicentre.org/foi-laws/>

B. Photographies et vidéos

Les photographies, et de plus en plus les vidéos, sont un élément essentiel de la narration moderne. Cependant, le travail forcé et le recrutement abusif se déroulent généralement dans l'ombre, et tant les auteurs que les victimes peuvent ne pas souhaiter être identifiés.

Si une personne accepte d'être photographiée (ou filmée), mais demande à ne pas être identifiée, il est préférable de protéger son identité pendant le tournage, par exemple en ne la photographiant qu'en silhouette ou en ne filmant que ses mains, plutôt que de recourir à des techniques de post-production telles que la pixellisation ou le masquage du visage pendant le montage ou la production.

Que faire si vous ne pouvez pas obtenir d'images originales?

- Vous pouvez utiliser des images d'archives provenant d'une photothèque, mais celles-ci risquent de ne pas correspondre à votre sujet. Veuillez éviter d'utiliser des images sensationnalistes, telles que des personnes enchaînées.
- Vous pouvez illustrer votre article avec des arts visuels tels que des dessins, des bandes dessinées et des peintures.
- Vous pouvez même laisser l'article sans illustration et expliquer à vos lecteurs pourquoi vous avez fait ce choix.

Les images jouent un rôle important, mais le manque de professionnalisme ou de ressources conduit souvent à un montage photo bâclé et, au final, à un mauvais service rendu au public.

► Unité 3.2 – Sécurité

Notes

A. Les principes du journalisme éthique

Voici quelques conseils pour assurer votre sécurité lors de vos reportages:

- **Soyez précis.** Ne rapportez que les faits que vous avez vérifiés et revérifiés et dont vous êtes certain de la véracité. Tout le reste relève de l'affirmation et doit être attribué. Veillez à rapporter les affirmations avec précision. Ne tirez pas de conclusions. Faites vos reportages dans les limites de vos capacités. Si vous couvrez un sujet sensible, rapportez ce que vous pouvez voir, ou du moins ce que vous disent les personnes qui vous entourent. Laissez l'analyse, l'interprétation et la spéculation à d'autres qui disposent d'autres sources et ont une vue d'ensemble.
- **Faites preuve de scepticisme.** Analysez toutes les informations qui vous sont fournies sur une situation. Envisagez d'enregistrer les conversations que vous avez avec toute personne impliquée dans un sujet sensible que vous couvrez. Plus tard, ces personnes pourraient être amenées à nier vos informations et vous pourriez être amené à présenter vos enregistrements et transcriptions devant un tribunal.
- **Faites preuve d'équilibre.** Recherchez activement les points de vue de toutes les parties. Si elles refusent de vous parler ou si vous ne parvenez pas à les joindre, recherchez une source faisant autorité sur leur position, telle que leur site web officiel ou leur agence de presse. Si vous n'y parvenez pas, expliquez pourquoi: «Pour telle ou telle raison, il n'a pas été possible de joindre la source d'information suivante.»

Ne vous comportez pas en juge, en avocat ou en militant des droits de l'homme. Laissez cela aux experts qui peuvent vous informer et vous fournir des analyses.

- **Restez impartial.** Ne favorisez pas le point de vue d'une des parties au conflit.

N'utilisez pas de termes (généralement des adjectifs) pour décrire à quel point une partie est bonne (forte, héroïque, déterminée, légitime) ou à quel point l'autre partie est mauvaise (méchante, faible, lâche).

Reconnaissez que des mots largement utilisés et sans préjugés dans une communauté peuvent offenser une autre communauté. Souhaiteriez-vous être décrit comme «tribal» ou «aborigène»? Faites preuve de respect envers les autres. Renseignez-vous sur la manière dont ils préfèrent être décrits.

Reconnaissez lorsque vos propres préjugés apparaissent dans vos reportages et éliminez-les⁵⁸.

B. Sécurité personnelle

Les journalistes qui traitent de sujets tels que le recrutement abusif ou le travail forcé sont particulièrement exposés, même s'ils le font de manière équilibrée et objective. Vous risquez de dénoncer des organisations criminelles ou des personnes puissantes, voire des abus commis par le gouvernement. Les représailles peuvent aller de l'intimidation et du harcèlement à la violence physique, en passant par des arrestations illégales et des détentions arbitraires. Vous devez en être conscient et vous y préparer.

⁵⁸ Ethical Journalism Network, 2018. *Five-point guide for migration reporting*. <https://www.youtube.com/watch?v=aongjvQ-QCE>

Notes

Ressources

Comité pour la protection des journalistes. (2012). *Guide de sécurité des journalistes*. https://cpj.org/wp-content/uploads/2012/04/guide_fr.pdf

Conseil de l'Europe. (s.d.). *Plateforme pour renforcer la protection du journalisme et la sécurité des journalistes*. <https://fom.coe.int/fr/accueil>

Plateforme numérique pour la sécurité des journalistes en Afrique. <https://safetyofjournalistsinafrica.africa/resources/>

Fédération Internationale des Journalistes (FIJ). (s.d.). *Mission de sécurité de la FIJ*. <https://www.ifj.org/fr/quoi/securite>

Fédération Internationale des Journalistes (FIJ). (s.d.). *Égalité des genres*. <https://www.ifj.org/fr/quoi/egalite-des-sexes>

International News Safety Institute (INSI). (s.d.). *Code de sécurité de l'INSI* (en anglais). <https://newssafety.org/insi-safety-code/>

Fondation des médias pour l'Afrique de l'Ouest. (s.d.). *Portail sur la sécurité des journalistes*. <https://mfwa.org/fr/category/securite-des-journalistes/>

UNESCO. (s.d.). *Textes fondamentaux relatifs à la sécurité des journalistes*. <https://www.unesco.org/fr/safety-journalists/basic-texts>

UNESCO. (2015). *Guide pratique de sécurité des journalistes: manuel pour reporters en zones à risques*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000243987>

UNESCO. (s.d.). *Plan d'action des Nations Unies sur la sécurité des journalistes et la question de l'impunité*. <https://www.unesco.org/fr/safety-journalists/un-plan-action>

C. Santé physique et mentale

- Préparez-vous mentalement à une mission traumatisante. Partagez vos récits et vos expériences avec vos collègues journalistes. Faites un débriefing avec vos supérieurs et vos collègues.
- Soyez conscient des risques potentiels pour votre santé physique.

D. Sécurité numérique

- Ne conservez pas les coordonnées de vos sources sensibles dans vos notes manuscrites, vos carnets, votre téléphone portable ou vos fichiers informatiques.

- Attribuez un nom de code à vos contacts sensibles et utilisez-le dans vos notes.
- Protégez votre téléphone portable à l'aide d'un code PIN sécurisé.
- Enregistrez les coordonnées des sources sensibles sous un nom d'emprunt.
- Supprimez les enregistrements des appels sensibles.
- Supprimez les messages texte.
- Déguisez les numéros sensibles sous un autre format.
- Apprenez à utiliser une sécurité renforcée pour votre navigation sur Internet.
- Apprenez à envoyer des e-mails cryptés.
- Faites preuve de prudence lorsque vous publiez du contenu sur les réseaux sociaux.

E. Travailler sous couverture

En journalisme, la règle générale veut que les reporters soient ouverts et honnêtes quant à leur identité. Ils ne doivent pas dissimuler leur identité ou leur activité afin d'obtenir des informations qui ne seraient pas communiquées à un reporter. Cependant, il peut être très difficile de recueillir des preuves convaincantes de crimes et de comportements antisociaux tout en restant totalement transparent.

C'est pourquoi, lorsque – et uniquement lorsque – il existe une raison d'intérêt public véritablement forte laissant supposer un crime ou un comportement antisocial grave, certains journalistes d'investigation endossent une identité fictive, par exemple en se faisant passer pour un travailleur non qualifié afin d'obtenir un emploi où les travailleurs sont maltraités. Cette pratique est connue sous le nom d'«infiltration».

Si le journaliste effectue des enregistrements audio ou vidéo secrets, un tribunal peut décider qu'il s'agit d'une atteinte à la vie privée et donc d'un acte illégal. Les journalistes qui sont démasqués peuvent faire l'objet de menaces, voire de violences physiques.

Réfléchissez aux questions suivantes:

- ▶ Comment allez-vous intégrer l'organisation que vous vous apprêtez à dénoncer?
- ▶ Allez-vous travailler seul?
- ▶ Comment allez-vous vous assurer que vous êtes en sécurité?
- ▶ Quelle est votre identité et votre histoire secrètes?
- ▶ Comment éviterez-vous de poser trop de questions et d'éveiller les soupçons?
- ▶ Comment allez-vous divulguer les informations?
- ▶ Comment vous échapperez-vous si les choses tournent mal?

Notes

Ressources

New Vision Podcast. (2021). *Undercover in Saudi Arabia* (en anglais). <https://podcasts.apple.com/fr/podcast/new-vision-podcast/id1537095765?i=1000581248870> (épisode n° 1)

R.AGE. (s.d.). *Student/Trafficked* (en anglais). <https://www.rage.com.my/trafficked/>

The Sydney Morning Herald. (2016). *Fruit picking investigation* (en anglais). <https://www.smh.com.au/interactive/2016/fruit-picking-investigation/>

Fair Planet. (2018). *Le journaliste ghanéen infiltré qui dénonce, humilie et emprisonne* (en anglais). <https://www.fairplanet.org/story/the-undercover-ghanaian-journalist-who-names-shames-and-jails/>

Notes

► Unité 3.3 – Sources

Vous pouvez obtenir des informations auprès de diverses sources, notamment les travailleurs et leurs familles, les employeurs ou les agents et intermédiaires qui orchestrent le recrutement, ainsi que les universitaires.

Même s'ils sont mécontents de leur situation, le fait de s'exprimer ouvertement pourrait aggraver le problème et les mettre en danger. Vous devrez faire preuve de sensibilité et de respect, tout en les encourageant à vous fournir des informations.

Les récits sur le recrutement peuvent évoquer de bonnes ou de mauvaises pratiques ayant des conséquences très différentes pour les travailleurs concernés, tant sur le plan professionnel que personnel.

Les journalistes qui traitent de ces sujets doivent travailler avec soin et méthode afin de constituer un ensemble de preuves, en veillant à ce que leurs reportages soient précis, justes et équilibrés.

Il est important de prendre en compte la diversité des sources. Dans la section suivante, vous trouverez des conseils sur la manière d'aborder certains types de sources.

A. Les survivants

Il est important de ne pas exercer de pression sur les victimes, mais il est légitime de leur expliquer que leur témoignage permettra d'informer le public sur l'ampleur et la nature du problème. Cela peut encourager d'autres personnes à s'exprimer et les avertir des dangers auxquels elles peuvent être confrontées lorsqu'elles traversent les frontières.

Si vous souhaitez que les personnes se confient à vous au sujet d'expériences traumatisantes, vous devez gagner leur confiance. Les victimes doivent être assurées qu'elles ne seront pas dénigrées ou revictimisées par votre reportage. Les

articles que vous rédigez sur les survivants d'abus et d'atrocités détermineront également si vos interlocuteurs accepteront de vous parler à nouveau pour des articles de suivi.

Vous devez toujours traiter les victimes/survivants et leurs familles avec compassion, attention, respect et dignité. Cela ne signifie pas que vous devez cesser d'être un journaliste sceptique qui cherche à découvrir la vérité.

Selon la situation, il est conseillé de laisser la personne interviewée choisir le lieu de l'entretien. Il est préférable qu'elle se trouve dans un endroit où elle se sent à l'aise pour parler.

Les victimes et les survivants peuvent vous demander de ne publier aucune information qui pourrait permettre de les identifier. Les organes de presse sont souvent réticents à utiliser des sources anonymes, car cela affaiblit l'impact du témoignage.

Il existe également un risque que les personnes accusées tentent de punir celles qui s'expriment. Il est essentiel que les journalistes ne laissent pas cela se produire.

Si vous promettez de protéger leur anonymat, vous devez vous assurer de le faire. Veillez à ce que leur identité ne soit pas révélée, même par inadvertance, en publiant trop d'informations sur la personne, ce qui permettrait à un de ses proches de deviner de qui vous parlez.

Dans certains cas très sensibles, il ne suffit pas de ne pas mentionner leur nom ou leur identité dans les articles que vous publiez. Vous devez également garder leur identité secrète dans vos propres notes, au cas où celles-ci tomberaient entre des mains hostiles.

B. Groupes de soutien, organisations de défense des droits, universitaires

Si une grande partie de la puissance et de l'impact émotionnel d'un récit provient des témoignages des personnes directement concernées, celui-ci gagnera en force en apportant une perspective plus large, en replaçant le récit d'une ou plusieurs personnes dans son contexte.

Pour ce faire, obtenez des informations auprès d'experts travaillant dans le domaine, tels que:

- ▶ Groupes de soutien aux victimes et aux survivants
- ▶ Associations
- ▶ Syndicats
- ▶ Forces de l'ordre
- ▶ Services sociaux et autres services publics
- ▶ Universitaires
- ▶ Politiciens spécialisés dans ce domaine
- ▶ Avocats
- ▶ Organisations internationales, telles que l'OIT

Notes

À propos de l'accès à des informations de qualité dans la région de la CEDEAO:

Informations commerciales: la CEDEAO a mis en place le [Système d'information commerciale de la CEDEAO \(ECOTIS\)](#), qui fournit des outils d'analyse de marché en ligne afin de faciliter les échanges commerciaux et la prise de décision. Cela comprend l'accès à diverses bases de données statistiques commerciales, à des informations sur les prix du marché et aux opportunités d'exportation/importation.

Données sur les migrations: il existe un manque important de données fiables et harmonisées sur les migrations dans la région de la CEDEAO. Cela entrave la réalisation d'analyses pertinentes et la mise en œuvre efficace des politiques. La CEDEAO s'efforce d'améliorer la collecte et la diffusion de données, notamment en s'attachant à suivre et à comprendre les tendances migratoires et leur impact sur divers secteurs.

Libre circulation des personnes: la CEDEAO dispose d'un protocole sur la libre circulation des personnes, mais des défis subsistent pour garantir sa mise en œuvre effective, notamment les questions liées à la réciprocité des visas et l'impact potentiel des incertitudes politiques et sécuritaires sur les passages frontaliers.

Protection des données: la CEDEAO dispose d'une loi complémentaire sur la protection des données à caractère personnel, qui vise à harmoniser les cadres de protection des données dans les États membres. Cependant, des défis subsistent en matière d'application et de mise en place d'une autorité régionale de régulation de la protection des données.

Systèmes d'alerte précoce: la CEDEAO, par l'intermédiaire de son réseau d'alerte précoce et d'intervention (ECOWARN), suit les informations sur les conflits et les catastrophes naturelles et évalue leur impact potentiel sur les migrants, notamment en fournissant des systèmes d'alerte précoce adaptés pour atteindre les migrants dans plusieurs langues.

Accès à la justice: la CEDEAO a élaboré un manuel sur l'accès à la justice et la justice transitionnelle, dans le but de promouvoir l'état de droit et d'améliorer l'accès à la justice pour les citoyens.

Notes

Observatoire numérique de la CEDEAO (ECODOB): système de gestion et d'information pour les télécommunications/TIC, utilisé pour suivre le développement, les tendances et les performances du secteur des télécommunications en Afrique de l'Ouest afin de soutenir la mise en place d'un marché numérique unique dans la région.

Lorsque vous les rencontrez, veuillez leur demander de vous recommander d'autres personnes à qui vous pourriez vous adresser. Constituez-vous un réseau de contacts. Suivez-les sur les réseaux sociaux, lisez leurs articles publiés. Lorsque vous effectuez des recherches pour votre article, prenez des notes détaillées sur ce que chaque personne vous dit. Si, au moment de rédiger votre

article, vous n'êtes pas sûr de bien avoir compris, vous pourrez revenir en arrière et vérifier auprès de la personne concernée. Cela vous permettra également d'attribuer les opinions avec précision. Vous perdrez rapidement la confiance de toute personne que vous citez de manière erronée ou à qui vous attribuez une opinion erronée.

Vous trouverez des organisations et des experts travaillant dans le domaine du travail forcé et du recrutement équitable dans le *Répertoire des experts en traite des êtres humains et en esclavage moderne*: <https://humantraffickingexperts.com/>

C. Acteurs suspectés d'abus

Les personnes accusées de crimes ou de comportements antisociaux devraient être les dernières personnes que vous contactez dans le cadre de votre enquête, une fois que vous avez rassemblé toutes les preuves et constitué un dossier solide à leur encontre.

Si vous les contactez trop tôt, elles auront la possibilité de faire pression sur les témoins, de détruire des preuves et de compromettre votre enquête.

Toutefois, dans un souci d'équité, vous devez leur donner la possibilité de répondre de manière appropriée à toute accusation d'actes répréhensibles portée contre elles.

De nombreux organes de presse considèrent qu'un ou deux jours suffisent pour que les

personnes accusées puissent apporter une réponse réfléchie, mais que ce délai est insuffisant pour leur permettre de prendre des mesures, légales ou illégales, afin d'empêcher la publication.

S'ils acceptent de vous rencontrer, pensez à votre propre sécurité:

- Faites-vous accompagner d'un collègue.
- Informez votre rédacteur en chef de votre destination.
- Demandez à quelqu'un de prendre de vos nouvelles.
- Prenez des notes détaillées ou enregistrez la conversation.
- Menez la discussion de manière professionnelle et polie.
- Ne vous laissez pas aller à la colère ou à l'indignation.

S'ils refusent de vous rencontrer, vous pouvez leur demander de répondre à vos questions par téléphone ou par e-mail.

Une troisième option consiste à leur demander de préparer une déclaration écrite (ou enregistrée) que vous pourrez utiliser comme réponse aux allégations portées contre eux.

Vous devez persévérer dans votre recherche d'une réponse, en répétant que vous souhaitez connaître leur point de vue sur les événements dans un souci d'exactitude et d'équité.

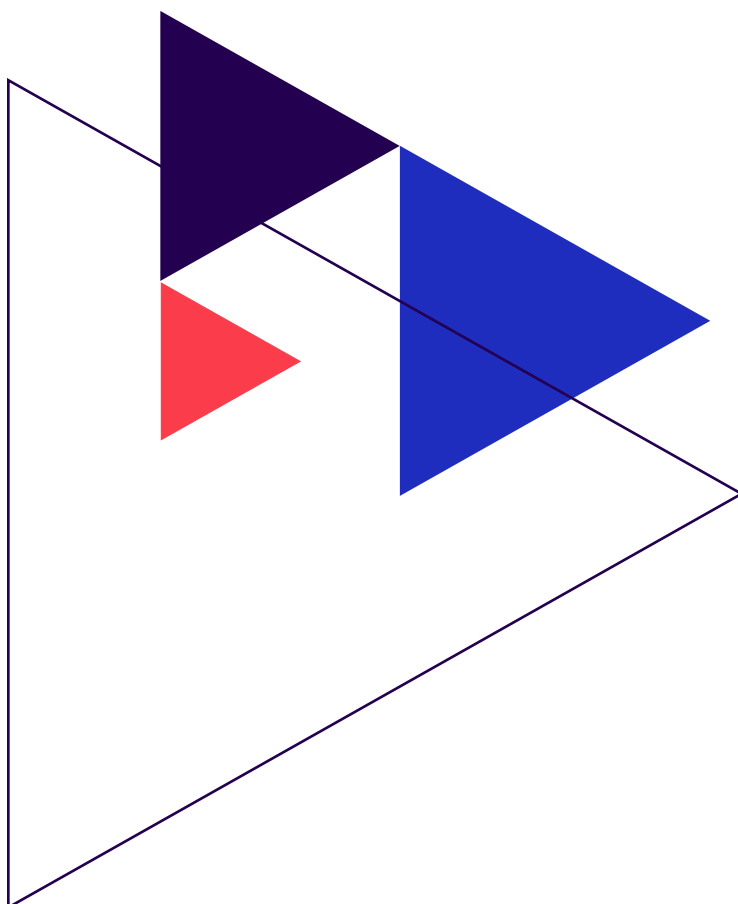
Si vous ne recevez aucune réponse après plusieurs tentatives, vous devez vous efforcer de représenter leur position du

mieux que vous pouvez, en utilisant des sources accessibles au public. Vous devrez alors rédiger votre rapport en utilisant des termes tels que:

«Nous avons contacté YYYY à plusieurs reprises, sans obtenir de réponse. Cependant, son site web la présente comme un employeur éthique, membre de la Coalition pour le travail décent. Dans une interview accordée à ZZZ TV il y a trois ans, le PDG affirmait que son entreprise avait toujours respecté la loi et appliqué les normes internationales dans la mesure du possible.»

Restez toujours courtois. En tant que journaliste, votre rôle n'est pas de déterminer la culpabilité, mais d'exposer les faits tels qu'ils peuvent être établis afin que le public puisse tirer ses propres conclusions.

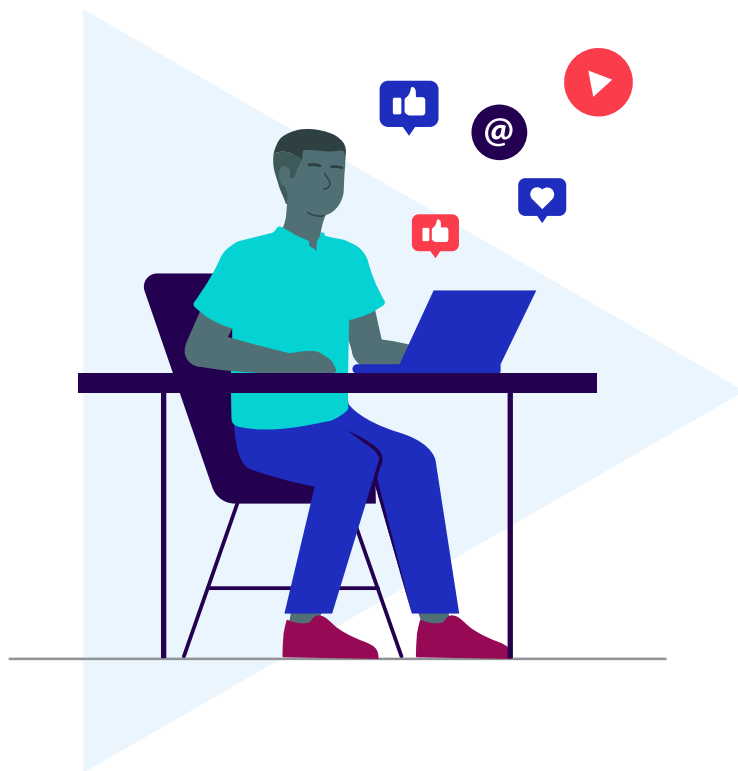
Notes



Module 4.

Notes

Raconter l'histoire



► Unité 4.1 – Quel support?

Les journalistes disposent de plusieurs plateformes sur lesquelles ils peuvent publier leur histoire. Il est utile de réfléchir dès le début à la manière dont vous pourriez utiliser au mieux le matériel dont vous disposez pour toucher le plus grand nombre de personnes et avoir le plus d'impact possible.

Vous n'êtes pas obligé de n'en choisir qu'un seul. Vous pouvez publier votre matériel sous différentes formes sur différentes plateformes telles que les journaux, le web, la télévision, etc.

A. Internet

Presque tous les organes de presse ont un site web et certains d'entre eux n'existent que sous cette forme. Cependant, ces sites web peuvent tout aussi bien diffuser des reportages vidéo ou audio que des textes et des images. Lorsque vous élaborerez un article, pensez à prendre des photos ou à réaliser des enregistrements audio ou vidéo qui pourront être publiés dans ou à côté de l'article.

Un «long read» est un nouveau type d'article web qui intègre des éléments visuels tels que des images, des infographies, des cartes et

même des clips audio et vidéo dans un long article textuel. Cette combinaison rend le format très attrayant. Il est particulièrement adapté aux reportages et aux enquêtes.

B. Réseaux sociaux

De nombreux organes de presse utilisent largement les réseaux sociaux tels que Facebook, X, TikTok, WhatsApp et Instagram. Souvent, les réseaux sociaux sont considérés comme un moyen d'attirer et de servir le public pour leurs productions grand public, mais ils peuvent également être utilisés pour raconter des histoires à part entière.

Certains journalistes sont devenus très habiles pour raconter des histoires complexes sur X dans une série de publications – de courts messages de deux ou trois phrases maximum, souvent accompagnés d'une image ou même d'une courte vidéo.

Instagram est particulièrement adapté au partage de photos et de courtes vidéos. Il permet de publier une série d'images des personnes qui ont témoigné, avec leur autorisation, bien entendu.

L'instantanéité des réseaux sociaux est également très puissante, notamment lorsqu'il s'agit de susciter une réaction concrète de la part d'une personne ou d'une organisation impliquée dans votre histoire. Des exemples récents ont montré comment l'utilisation de X a permis de dénoncer des conditions d'exploitation liées à la traite des êtres humains, de mettre en lumière leur situation et d'obtenir une réaction rapide des autorités.

Cependant, les réseaux sociaux doivent également être considérés comme un moyen de communication où opèrent des recruteurs éthiques et non éthiques, conduisant à du travail forcé ou à des opportunités de recrutement équitables. Le fait que les réseaux sociaux soient un espace où un nombre croissant de personnes recherchent un emploi renforce l'idée que des reportages de qualité devraient également apparaître sur ces plateformes.

C. Programmes radio

Les programmes radio peuvent faire partie d'une programmation régulière ou exister de manière indépendante sous forme de podcast, téléchargeable et écoutable à tout moment. Lorsqu'ils sont placés près de la source sonore ou utilisés avec un microphone enfichable, les smartphones constituent de bons appareils d'enregistrement.

Le montage peut être effectué sur un smartphone ou un ordinateur.

D. Vidéo

Les techniques de production vidéo légères, telles que le tournage et même le montage sur un smartphone, permettent à ceux qui disposent de ressources modestes de réaliser leurs propres films vidéo, qui peuvent être partagés en ligne, diffusés à la télévision, projetés au cinéma ou présentés au public dans des salles de cinéma et des salles communautaires.

E. Animation

L'animation est un excellent moyen de raconter une histoire lorsqu'il est nécessaire de protéger l'identité des personnes impliquées.

F. Applications

Beaucoup de gens connaissent les applications proposées par les organes de presse pour accéder à leur contenu. Cependant, des expériences ont également été menées pour utiliser les applications afin de raconter des histoires de manière innovante. La BBC, par exemple, a créé une vidéo immersive pour simuler l'expérience d'un migrant risquant sa vie pour trouver du travail et un avenir dans un autre pays.

Notes

Notes

G. Raconter l'histoire en images

Comme mentionné dans le chapitre précédent, les journalistes doivent réfléchir attentivement à la manière dont ils présentent leur sujet lorsqu'ils traitent de questions liées

au travail. Une attention particulière doit être accordée à la préservation de l'anonymat des sources et à la protection des victimes d'abus liés au travail.

► Unité 4.2 – Envisager une série

Si vous avez travaillé dur sur un sujet difficile tel que le recrutement équitable ou le travail forcé, il est probable que vous disposiez de plus de matériel que nécessaire pour un seul reportage. Dans ce cas, vous pourriez envisager une série de reportages sur le même thème et les héberger sur le web.

Vous pouvez également envisager de franchir une étape supplémentaire et de transformer votre série en campagne. C'est le cas lorsqu'un organe de presse dépasse son rôle habituel de reportage neutre sur un sujet et prend parti pour soutenir un changement de politique. Les médias d'information qui se veulent impartiaux et objectifs ne le font généralement que lorsqu'ils luttent contre des activités criminelles et promeuvent des droits humains tels que la liberté, la santé et le travail libre.

Les articles de la campagne peuvent se concentrer sur une seule personne et se dérouler au fil du temps, ou présenter différentes personnes confrontées à des problèmes similaires. Il est également possible d'aborder un seul sujet sous différents angles: le travailleur victime de traite ou d'abus, l'employeur, l'agent, le responsable de l'application de la loi, etc.

Les reportages peuvent être diffusés plusieurs jours consécutifs ou sous forme de série occasionnelle. Annoncer les reportages à venir permet de maintenir l'intérêt des téléspectateurs ou des lecteurs:

- «Demain, dans notre série, nous rencontrerons le courtier qui a envoyé Abdul dans son périlleux voyage.»
- «Nous en apprendrons davantage sur Marie et découvrirons comment elle mène sa vie en tant que femme libre.»

Six étapes pour une campagne réussie

Étape 1: Définissez votre objectif

Les campagnes peuvent démarrer en grand ou commencer modestement et se développer. Elles bénéficieront toujours d'une bonne planification préalable. Cependant, votre objectif doit être clair dès le départ. Appelez-vous à une modification de la loi? Ou à une autre action? Par exemple:

- «Nous poursuivrons notre campagne jusqu'à ce que le système de permis soit supprimé.»
- «Toutes les femmes victimes de la traite doivent être libérées et prises en charge par l'État.»

Étape 2: Gérer votre campagne

Une personne doit gérer la campagne au quotidien afin de s'assurer qu'elle conserve son élan et reste sur la bonne voie. Il s'agit généralement du journaliste qui rédige la plupart des articles.

La campagne a également besoin d'un champion parmi les membres seniors de l'équipe éditoriale, tel que le rédacteur en chef adjoint, le responsable de la collecte d'informations ou une personne similaire.

Ce champion veillera à ce que les ressources, y compris le temps, soient allouées. Les campagnes nécessitent de nombreuses ressources et les jeunes employés peuvent être réticents à les engager. Le champion protégera également l'équipe de rédaction en faisant face à toute pression externe de la part des parties liées à l'enquête.

Étape 3: Chercher à avoir un impact initial fort

Essayez de lancer la campagne avec un impact fort et choisissez un jour où elle n'entrera pas en concurrence avec un autre événement médiatique prévu.

Mettez le premier article de la campagne en évidence à la une d'un journal ou en tête d'un bulletin d'information télévisé ou radiophonique. Appuyez-le avec des articles complémentaires, des documents d'information, des images et des infographies.

Étape 4: Facilitez la participation des lecteurs

Les gens sont de plus en plus habitués à s'exprimer sur les questions controversées sur les réseaux sociaux. Tirez parti de cette tendance et encouragez-les à participer. Ouvrez les commentaires sur votre site web et publiez les plus intéressants et les plus favorables. Cependant, soyez conscient que les commentaires peuvent également être négatifs, racistes, sexistes ou inappropriés. Il est important d'établir un code de conduite clair et strict pour les commentaires en ligne.

Créez un compte de messagerie électronique dédié afin que le public puisse vous envoyer ses commentaires, voire des récits ou des idées de récits.

Il existe une plateforme de pétitions en ligne où les citoyens peuvent s'inscrire pour soutenir des demandes d'actions spécifiques, telles qu'une modification de la loi. Si tel est le cas, lancez une pétition ou demandez à un politicien sympathisant de le faire. Encouragez ensuite les lecteurs à signer la pétition. Vous pouvez publier le nombre de signataires au fur et à mesure qu'il augmente, afin d'indiquer que la campagne bénéficie d'un soutien croissant.

Étape 5: Faites ce que les lecteurs ne peuvent pas faire

N'oubliez pas le pouvoir et les limites de votre organe de presse. Il peut amplifier la voix des lecteurs, poser des questions dérangeantes et exiger des réponses de la part des plus hautes autorités.

Faites suivre ce type d'action par des appels pour confirmer que le dossier a bien été reçu et lu, et pour demander s'il y a des commentaires à ce sujet. Maintenez la pression. S'ils n'ont rien à dire, réessayez une semaine plus tard, puis une autre semaine après. Consignez vos efforts pour obtenir une réponse et publiez-les dans le journal.

Étape 6: Persévérez

Un vieil adage journalistique dit que lorsque vous commencez à vous lasser d'une campagne, les lecteurs commencent tout juste à la remarquer. À moins que vous n'ayez opté pour une campagne très courte et percutante, vous vous engagez dans un travail de longue haleine. Maintenir les campagnes vivantes, actives et intéressantes est le travail de toute la rédaction, et pas seulement de la poignée de personnes qui en sont directement responsables.

Notes

► **Unité 4.3 – Êtes-vous prêt ?****A. Le processus d'édition**

Comme tout autre type de reportage, les reportages sur le recrutement équitable et le travail forcé nécessitent l'utilisation de bonnes directives et pratiques de rédaction. Il existe de nombreuses ressources sur la rédaction, largement contextualisées, c'est pourquoi le présent guide ne peut pas toutes les mentionner, car les bonnes pratiques de rédaction dépassent largement notre champ d'application.

- Pouvez-vous diviser l'article en plusieurs parties faciles à gérer?
- Comment allez-vous illustrer vos reportages? Pouvez-vous expliquer l'article à l'aide de photos, d'illustrations, de tableaux ou de graphiques?
- Un avocat ou un rédacteur expérimenté a-t-il vérifié l'intégralité de l'article (y compris les titres)?

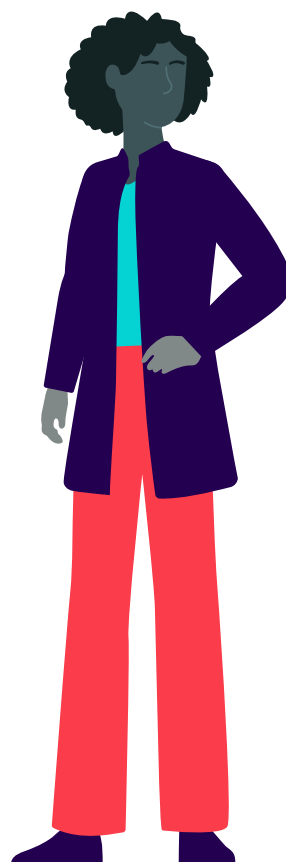
Si vous ne pouvez pas répondre à toutes ces questions de manière exhaustive, vous n'êtes pas prêt à publier.

B. Êtes-vous prêt?

Avant de publier votre article ou votre série d'articles, rassemblez toutes les personnes impliquées dans l'histoire afin de vous assurer que vous disposez de toutes les informations nécessaires.

Vous devez avoir des réponses claires aux questions suivantes:

- Que souhaitez-vous dire ou alléguer?
- Disposez-vous de suffisamment d'informations et de preuves pour l'affirmer?
- Quelles sont les implications de vos allégations?
- Avez-vous pleinement confiance en vos sources et en votre analyse des documents?
- Avez-vous fait un effort supplémentaire pour vérifier et contrôler toutes vos informations?
- Les personnes critiquées ont-elles eu la possibilité de répondre?
- Comment l'article est-il structuré? Définissez le début, le milieu et la fin.



Module 5.

Suivi

Notes



► Unité 5.1 – Impact, récompenses et spécialisation

A. Impact

Un journalisme de qualité peut changer la vie des gens.

Les pratiques sur lesquelles vous faites état ne cesseront peut-être pas, mais les rapports que vous publiez pourraient:

- Permettre à une ou plusieurs personnes d'être libérées du travail forcé;
- Encourager un employeur à modifier ses pratiques et/ou ses partenaires commerciaux à faire de même;
- Donner aux travailleurs dont les droits ont été bafoués la confiance et les contacts nécessaires pour créer un groupe de soutien pour d'autres personnes;
- Motiver les autorités à renforcer les lois et à appliquer les lois existantes;
- Inciter les décideurs politiques à s'attaquer au travail forcé et aux pratiques de recrutement déloyales, ainsi qu'à leurs causes profondes;
- Sensibiliser le public à la situation de catégories spécifiques de travailleurs et modifier les éventuelles perceptions erronées du public.

Notes

Il est important de réfléchir aux résultats souhaitables pour les travailleurs. Lorsqu'on signale une situation de travail forcé, la solution consistant à libérer les travailleurs est un résultat souhaitable. Dans d'autres cas, lorsqu'on signale des situations qui ne sont pas nécessairement équitables pour les travailleurs, comme par exemple des conditions de travail décentes insuffisantes, le résultat souhaité peut être plus subtil et impliquer l'amélioration des conditions de travail grâce à des changements qui nécessitent la participation de multiples acteurs, et donc plus difficiles à réaliser et à contrôler.

B. Récompenses

Il existe des récompenses, des prix et des bourses⁵⁹ pour presque tous les types de reportages. Les questions liées à la migration de main-d'œuvre, et notamment au travail forcé, sont régulièrement mises à l'honneur dans les prix génériques décernés par les médias, en particulier lorsqu'elles font l'objet d'enquêtes approfondies. Ces dernières années, certains des prix les plus prestigieux dans différents pays ont été décernés à ce type de reportages:

- Prix Pulitzer (États-Unis): Seafood from Slaves (2016)⁶⁰
- Prix nationaux du magazine (Canada): The Cage (2016)
- Prix Albert Londres (France): Voyage en barbarie (2015)⁶¹

Ces distinctions contribuent à accroître l'impact initial d'un reportage, car elles attirent l'attention d'autres professionnels des médias sur ces questions et, parfois, celle du grand public.

Plusieurs autres programmes de récompenses se concentrent également sur les questions liées au travail et à la migration, notamment:

- Concours mondial des médias sur la migration de main-d'œuvre et le recrutement équitable⁶²
- Prix des médias sur la migration⁶³
- Prix de la Journée contre l'esclavage⁶⁴
- Prix ILCA des médias consacrés au travail⁶⁵
- Prix de la Fondation internationale des femmes dans les médias⁶⁶

59 Veuillez consulter notamment l'African Union Media Fellowship. <https://www.nepad.org/aumf>

60 Associated Press, 2016. *Seafood from Slaves. Une enquête de l'AP contribue à libérer des esclaves au XXI^e siècle.* <https://www.ap.org/news-highlights/seafood-from-slaves/>

61 Voyage en Barbarie, 2018. <https://voyageenbarbarie.wordpress.com/>

62 Concours mondial des médias de l'OIT sur la migration de main-d'œuvre. <https://www.ilo.org/fr/themes-0/migration-de-main-doeuvre/evenements-et-formations-sur-la-migration/concours-mondial-de-presse-sur-la-migration-de-main-doeuvre>

63 Prix du journalisme sur les migrations. <https://www.europeanpressprize.com/introducing-the-new-migration-journalism-award/>

64 Fondation contre la traite des êtres humains, prix de la journée contre l'esclavage. <https://www.humantraffickingfoundation.org/antislavery-day-awards>

65 Association internationale des communications du travail. <https://laborcommunicators.org/>

66 Fondation internationale des femmes dans les médias. <https://www.iwmf.org/our-awards/>

► Unité 5.2 – Conseils finaux

Notes

A. Lisez

Vous devez en savoir beaucoup plus que ce que vous pourrez jamais restituer sur le papier ou à l'antenne.

Lisez tout ce que vous pouvez sur le sujet. Lisez les magazines spécialisés. Suivez les blogs pertinents. Les organismes gouvernementaux et les ONG publient souvent des bulletins d'information sur leurs activités. Vous devrez comprendre comment fonctionnent les mécanismes

de recrutement, en quoi consiste la migration de main-d'œuvre et comment les instruments juridiques nationaux et internationaux entrent en vigueur.

Lorsqu'une occasion telle qu'un atelier vous permettant d'approfondir vos connaissances sur le sujet que vous avez choisi se présente, saisissez-la. Chaque occasion contribue à enrichir vos connaissances et à développer votre réseau.

Ressources

OIT. *Portail sur le recrutement équitable.*

<https://www.ilo.org/fr/themes-et-secteurs/recrutement-equitable>

OIT. *Portail sur le travail forcé.*

<https://www.ilo.org/fr/themes-0/travail-force-esclavage-moderne-et-traite-des-etres-humains>

Fondation Thomson Reuters. *Mettre fin à l'esclavage moderne.*

<https://www.thomsonreuters.com/en/reports/modern-slavery>

B. Ne vous perdez pas dans le sujet

Votre travail consiste à expliquer des questions spécialisées à un public composé de personnes ordinaires, non spécialisées. Votre travail consiste à les expliquer clairement. Cela signifie:

- Traduire le jargon en langage courant;
- Éliminer les détails non pertinents;
- Expliquer les points qui ne sont pas clairs;
- Rendre vos récits pertinents pour les lecteurs, les auditeurs ou les téléspectateurs.

C. Ne travaillez pas seul

Entrez en contact avec d'autres personnes qui couvrent le même domaine. Elles peuvent vous aider en vous fournissant des informations, des contacts, des idées d'articles et des conseils. Envisagez de rejoindre ou de former votre propre groupe local, ou au moins d'organiser des rencontres informelles occasionnelles.



Bureau de l'OIT pour le Nigéria, le Ghana, le Libéria et la Sierra Leone & bureau de liaison avec la CEDEAO

Plot 617, Diplomatic Zone,
Central Area District P.M.B. 2851,
Garki, Abuja,
Nigeria
Tel: +234 809 599 5926