



Organisation
internationale
du Travail

► Glossaire sur la migration destiné aux médias à Madagascar

Recrutement équitable et travail forcé

2021



Glossaire sur la migration destiné aux médias à Madagascar

Recrutement équitable et travail forcé

2021

Copyright © Organisation internationale du Travail 2021
Première édition 2021

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

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

Glossaire sur la migration destiné aux médias à Madagascar: Recrutement équitable et travail forcé 2021

Bureau international du Travail – Genève: BIT, 2021

ISBN 9789220353059 (imprimé)

ISBN 9789220353066 (pdf Web)

Ce glossaire est une adaptation du glossaire sur les migrations pour les médias, « Media-Friendly Glossary on Migration: Middle East Edition » Bureau international du Travail, Alliance des civilisations des Nations unies, 2017

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

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

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

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

Photo de couverture © ILO/COEF Ressources
Imprimé à Madagascar

► Préface

Nos mots comptent plus que jamais et le manque de précision des productions médiatiques peut malheureusement mener à l'appauvrissement des débats. C'est pourquoi il est nécessaire de définir une terminologie commune afin d'éviter les confusions et les malentendus. Dans ce cadre, les dictionnaires, les glossaires et les guides sont autant de ressources intéressantes pour assurer la clarté des messages, gagner en expertise et garantir des couvertures médiatiques de qualité.

Le présent Glossaire sur la migration destiné aux médias à Madagascar est une adaptation du glossaire sur les migrations pour les médias, élaboré par l'OIT et l'UNAO, qui a pour but de guider les journalistes et autres acteurs qui communiquent sur cette thématique. Il est aussi une composante importante du [Guide de l'OIT destiné aux journalistes](#) concernant les reportages sur le travail forcé et le recrutement équitable, qui forment conjointement un ensemble d'outils précieux pour les journalistes. La version du glossaire présentée dans cet ouvrage a été adaptée au contexte national en collaboration avec le Réseau des Journalistes Spécialisés en Emploi et Travail (RJSET) au cours d'ateliers médias organisés à Madagascar par l'OIT. Chaque terme est défini en français et contient son équivalent en malgache.

Les journalistes ont la possibilité de faire entendre leur voix et de mettre en lumière les pratiques abusives qui portent atteinte aux droits fondamentaux. Plus concrètement, les journalistes ont la possibilité d'alimenter et influencer le débat public, ce qui peut contribuer à changer la vie des travailleurs. C'est dans ce cadre que s'inscrit ce glossaire afin d'assurer des propos non-discriminatoires, centrés sur l'humain et permettre de construire un narratif alternatif, positif et multidimensionnel qui prenne en compte l'ensemble des aspects liés au débat sur les migrations.



Coffi Agossou

Directeur du Bureau de Pays de l'OIT pour
Madagascar, Comores, Maurice et Seychelles



Fy Raharijaona

Président du RJSET

► Remerciements

Ce glossaire est une adaptation du glossaire sur les migrations pour les médias, « Media-Friendly Glossary on Migration: Middle East Edition » élaboré en 2017 par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et l'Alliance des civilisations des Nations Unies (UNAOC) et fait l'objet d'un droit d'auteur conjoint.

Élaboré dans le cadre de l'[Initiative pour le recrutement équitable](#) de l'Organisation internationale du travail (OIT), une institution spécialisée des Nations Unies, et de ses partenaires, ce glossaire vise à appuyer les trois objectifs principaux que l'initiative s'est fixés:

- Contribuer à la prévention du travail forcé ;
- Protéger les droits des travailleurs contre les pratiques abusives de recrutement; et
- Réduire le coût des migrations de main-d'œuvre.

Ce glossaire, vise également à soutenir la campagne [50 for Freedom](#), qui vise à mobiliser l'appui nécessaire à la ratification du Protocole de l'OIT relatif à la convention sur le travail forcé. Il vise également à contribuer à [Alliance 8.7](#), un partenariat mondial engagé dans la réalisation de la cible 8.7 des objectifs de développement durable, consistant à éliminer le travail forcé, l'esclavage moderne, la traite des êtres humains et le travail des enfants dans le monde.

Cette version du glossaire destiné aux médias a été adaptée au contexte des migrations à Madagascar sur la base des conclusions et résolutions tirées d'ateliers réalisés dans le cadre du projet REFRAME le 19-20 février et le 10-11 juillet 2019. La conduite de ce travail a été confiée à Charles Autheman, Jerry Edouard, consultants de l'OIT, Clara van Panhuys et Mélanie Belfiore, responsables techniques du projet REFRAME, OIT Genève, Noémie Razafimandimby, Administrateur National du projet REFRAME à Madagascar. Le glossaire a été élaboré en collaboration avec le Réseau des Journalistes Spécialisés en Emploi et Travail (RJSET), avec l'appui de Emma Raboanaly, assistante en communication et relations publiques du bureau de l'OIT Antananarivo. L'élaboration du glossaire a aussi pu bénéficier des contributions de membres du Bureau national de la lutte contre la traite des êtres humains (BNLTEH de la Faculté des Lettres, des Sciences Humaines de l'université d'Antananarivo, de « Sekoly Ambony Momba ny Ita sy ny Serasera – Ecole Supérieure d'Information et de Communication (SAMIS – ESIC) ».

Les auteurs du glossaire et les auteurs des différentes sources mentionnées dans cet outil sont respectivement et seuls responsables du contenu et des opinions exprimées dans cette publication, qui ne reflètent aucune position officielle de l'OIT.

► Table des matières

► Préface	5
► Remerciements	6
► Table des matières	7
► Introduction	12
► Travail décent et droits au travail	13

C

Convention collective (<i>Fifanarahan'ny roa tonta</i>)	13
---	----

D

Discrimination (<i>Fanavakavahana</i>)	13
Discrimination salariale (<i>Fanavakavahana ara karama</i>)	14

E

Egalité des chances (<i>Fitovian'ny tombotsoa</i>)	14
Esclavage moderne (<i>Fanandevozana amin'ny endriny vaovao</i>)	14
Exploitation au travail (<i>Fanararaotana arak'asa</i>)	14

H

Harcèlement (<i>Taky</i>)	15
-----------------------------	----

L

Liberté d'association (<i>Fahalalahana miditra fikambanana</i>)	15
---	----

M

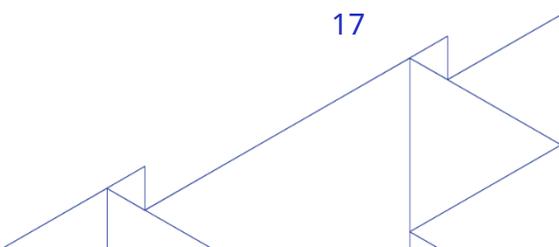
Marché du travail (<i>Tsenan'ny asa</i>)	16
Mobilité sur le marché du travail (<i>Fahalalahan'ny tsenan'asa</i>)	16

N

Normes du travail (<i>Fenitry ny asa</i>)	16
---	----

S

Salaire minimum (<i>Karama farany ambany</i>)	17
---	----



Syndicat (*Sendika*) 17

T

Travail décent (*Asa Mendrika*) 17

Travail des enfants (*Asa fampiasana ankizy*) 18

Travail forcé (*Asa an-tery*) 18

Travail(leur) dans le secteur du divertissement (*Mpiasa eo amin'ny sehatry ny fialamboly*) 19

Travailleur domestique (*Mpiasa an-trano*) 20

Travailleur du sexe (*Mpampanofa fahafinaretana*) 20

Travailleur saisonnier (*Mpiasa isaky ny vanim-potoana*) 21

V

Violence spécifique au genre (*Herisetra mianjady amin'ny lahy sy ny vavy*) 21

► Migration

A

Apatride (*Tsy mizaka zom-pirenena - Tsy manan-tsata*) 22

Appartenance ethnique et race (*Firazanana*) 22

C

Citoyenneté ou nationalité (*Zom-pirenena*) 22

Couloir de migration (*Zotram-pifindra-monina*) 23

D

Détention liée à l'immigration (*Famonjana noho ny fifindra-monina*) 23

Diaspora (*Mpilaravinahitra*) 24

E

Etat fragile (*Fanjakana marefo*) 24

Etranger (*Vazaha*) 24

Expatrié ("*Expat*") 25

Expulsion (*Fandroahana*) 25

F

Flux migratoire mixte (*Karazana endrim-pifindra-monina*) 25

Fuite des cerveaux - Brain drain (*Fitsoahan'ny manam-pahaizana*) 26

Fuite des cerveaux inverse - gain de cerveau - Brain gain (*Fisitrahana manam-pahaizana vahiny*) 26

L

Liberté de circulation (*Fahafahana mivezivezy*) 26

M

Migrant (*Mpifindra monina*) 27

Migrant en détresse (*Mpifindra monina misedra olana tsy nahy*) 27

Migrant en situation irrégulière ou sans-papiers (*Mpifindramonina tsy ara-dalàna*) 27

Migration circulaire (*Fivezivezen'ny manam-pahaizana*) 28

Migration forcée et migration volontaire (*Fifindra-monina an-tery sy an-tsitrapo*) 28

P

Passage clandestin (de migrants) ou trafic de migrants (*Fanondranana olona an-tsokosoko*) 29

Pays de destination (*Firenena mpandray*) 29

Pays d'origine (*Firenena niavina*) 29

Personne déplacée pour des raisons environnementales (*Olona nafindra toerana noho ny antony ara tontolo iainana*) 30

Protection (*Fiahiana*) 30

R

Racisme (*Fanavakavaham-bolon-koditra*) 30

Retour et réintégration (*Fiverenana sy famerenana*) 30

T

Traite de personnes (*Famarinana olona*) 31

V

Victime (*Niharam-boina*) 32

X

Xénophobie (*Fankahalana vahiny*) 32

► **Migration de main d'œuvre et recrutement****A**

Accord bilatéral de travail (<i>Fifamatorana arak'asa roalafy</i>)	33
Agence de recrutement (<i>Orinasa mikarakara fandraisana - fampidirana mpiasa</i>)	33
Agence de sous-traitance (<i>Orinasa mpampanao asa</i>)	34

C

Chaîne d'approvisionnement mondiale (<i>Rojom-pamatsiana maneran-tany</i>)	34
Commerce de visas (<i>Famarotana visa</i>)	35
Commissions de recrutement et frais connexes (<i>Saram-pandraisana - fampidirana mpiasa</i>)	35

E

Evasion (<i>Lositra - Fandosirana</i>)	36
--	----

F

Free Visa - visa non rattaché à un employeur (<i>Visa tsy miankina amin'ny mpampiasa</i>)	36
---	----

K

Kafala (<i>Antoka</i>)	36
--------------------------	----

M

Migrant économique (<i>Mpifindra monina ara-toekarena</i>)	37
Migration de main-d'œuvre/ travail/ professionnelle (<i>Fifindra-monina arak'asa</i>)	37

P

Pièce d'identité, titre de voyage ou permis de travail (<i>Antotan-taratasy famantarana</i>)	38
Prêteur (<i>Mpampindram-bola</i>)	38
Protocole d'entente (<i>Fifanarahana</i>)	38

R

Rapatriement, transfert ou envoi de fonds (<i>Fandefasam-bola avy any ivelany</i>)	39
Recrutement (<i>Fandraisana - fampidirana mpiasa</i>)	39

S

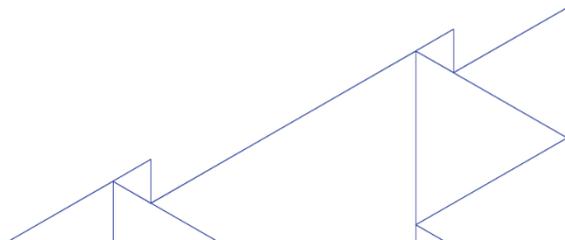
Servitude pour dettes (<i>Asa atao noho ny trosa mamatotra</i>)	40
---	----

► Glossaire sur la migration destiné aux médias 11

Substitution de contrats (*Fanoloana fifanarahana*) 40

T

Travailleur migrant (*Mpiasa mpifindra monina*) 40



► Introduction

Pour éviter les confusions et les malentendus, il est important de définir une terminologie commune.

Ce glossaire sert de guide aux journalistes et aux autres acteurs qui écrivent sur les migrations à Madagascar. Le glossaire est structuré par grande thématique afin de faciliter la lecture et son utilisation.

Concernant le travail forcé et le recrutement équitable, il est important de comprendre que certains termes trouvent une définition légale dans des instruments internationaux, et d'autres pas. Au cours du travail préparatoire à accomplir avant chaque article, il faut comprendre la définition des termes et, plus important encore, comment ces termes peuvent être interprétés par le public. Globalement, le débat sur les migrations est devenu de plus en plus négatif. Nos mots comptent plus que jamais. Utiliser ce glossaire permet d'assurer des propos non-discriminatoires et des comptes rendus précis basés sur un examen des concepts liés à la migration. Les mots ont un pouvoir sur l'opinion publique, il est donc de notre responsabilité de les choisir avec soin.

Notant que la terminologie est dynamique, en particulier dans le sujet hautement politisé de la migration, ce glossaire est considéré comme "vivant" et sera mis à jour périodiquement. Veuillez envoyer vos commentaires ou vos questions à fairrecruitmentinitiative@ilo.org.

« L'effet d'une communication inclusive et précise, telle qu'elle est promue par le RJSET depuis cinq années d'existence permet d'informer le public sur les réalités et vécus concernant la situation de l'emploi et du travail ainsi que d'influencer plusieurs décisions dans la sphère de ces domaines essentiels pour le développement de Madagascar ».

Réseau des Journalistes Spécialisés en Emploi et Travail (RJSET)

► Travail décent et droits au travail

C

Convention collective (*Fifanarahan'ny roa tonta*)

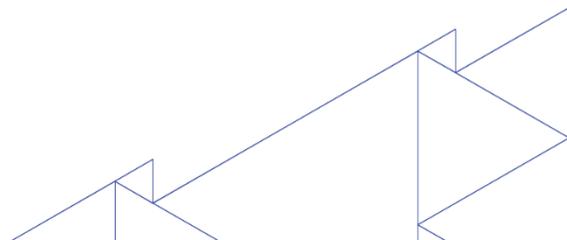
Le terme de « convention collective » englobe toutes les négociations menées entre un employeur (mais aussi un groupe d'employeurs ou une organisation d'employeurs) et une ou plusieurs organisations de travailleurs dans le but de déterminer les conditions de travail et d'emploi ou de régir les rapports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

Dans certains pays, où se sont rendus et où se rendent les travailleurs migrants de Madagascar, notamment les Etats arabes, le mouvement syndicaliste est confronté à des défis importants et les travailleurs migrants n'ont que peu de possibilités d'être couverts par les conventions collectives.

D

Discrimination (*Fanavakavahana*)

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



Discrimination salariale (*Fanavakavahana ara karama*)

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

E

Egalité des chances (*Fitovian'ny tombotsoa*)

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

Esclavage moderne (*Fanandevozana amin'ny endriny vaovao*)

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

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

Exploitation au travail (*Fanararaotana arak'asa*)

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

H

Harcèlement (*Taky*)

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

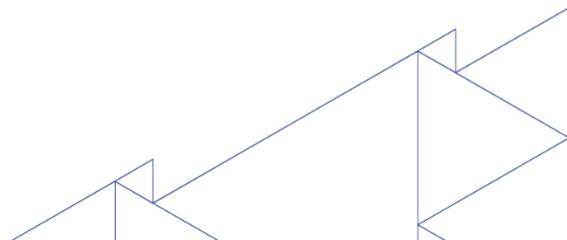
Le *harcèlement sexuel* fait référence à un comportement à caractère sexuel ressenti comme indésirable et offensant par la personne à qui il s'adresse. Le harcèlement sexuel peut être de nature physique (contacts physiques, proximité excessive), verbale (commentaires ou questions portant sur l'apparence,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

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

L

Liberté d'association (*Fahalalahana miditra fikambanana*)

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



M

Marché du travail (*Tsenan'ny asa*)

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

Mobilité sur le marché du travail (*Fahalalahan'ny tsenan'asa*)

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

N

Normes du travail (*Fenitry ny asa*)

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

Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a identifié huit conventions « fondamentales » couvrant des domaines considérés comme des principes et des droits fondamentaux applicables au monde du travail. Ces huit conventions couvrent les catégories suivantes: *liberté d'association* et reconnaissance effective du droit aux *conventions collectives*; élimination de toutes les formes de *travail forcé* ou

contraint; abolition effective du *travail des enfants*; et élimination des *discriminations* relatives à l'emploi et aux professions.

Madagascar a ratifié les huit conventions « fondamentales » de l'OIT. Le 11 juin 2019, le Président de la République de Madagascar a remis au Directeur Général de l'OIT, six nouveaux instruments de ratification : C143, C151, C154, C181, C189, P29.

S

Salaire minimum (*Karama farany ambany*)

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

A Madagascar, le salaire minimum d'embauche pour le secteur privé (fixé à 200.000 Ariary) a été officialisé au mois d'avril 2019. Le salaire minimum n'est pas appliqué de façon universelle et dans certains secteurs comme le *travail domestique* il est fréquent de trouver des travailleurs qui perçoivent un salaire inférieur.

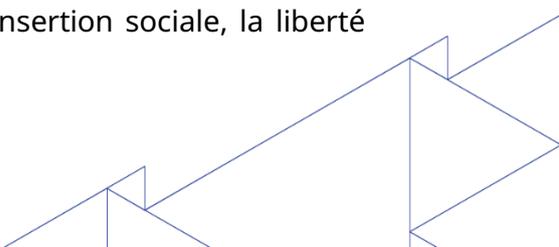
Syndicat (*Sendika*)

Un syndicat est une organisation fondée et gérée par les travailleurs dans le but de représenter leurs intérêts. Les syndicats peuvent être sectoriels, nationaux ou internes à des entreprises. L'un des principaux objectifs des syndicats consiste à conclure des *conventions collectives* avec les employeurs.

T

Travail décent (*Asa Mendrika*)

Le concept de travail décent regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté



pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et *l'égalité des chances* et de traitement pour tous, hommes et femmes. Le travail décent est un facteur clé pour parvenir à une mondialisation équitable et pour réduire la pauvreté. L'atteinte du travail décent repose sur la création d'emplois, les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social, l'égalité entre hommes et femmes étant un objectif transversal.

La promotion de l' « emploi décent pour tous » est la priorité numéro 6 du « Velirano » (contrat social ou engagement qui vont lier le président avec le peuple malagasy).

Travail des enfants (*Asa fampiasana ankizy*)

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

Toutes les tâches exécutées par les enfants ou les adolescents ne relèvent pas forcément du travail des enfants, desquels ils doivent en être relevés. La contribution des enfants ou des adolescents à des tâches n'affectant pas leur santé et leur développement personnel, et ne compromettant pas leur éducation, est généralement jugée positive, c'est notamment le cas des tâches qui se limitent à aider les parents à la maison ou dans l'entreprise familiale sous certaines conditions, ou à gagner un peu d'argent de poche en dehors des heures de cours ou pendant les vacances scolaires.

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

A Madagascar, pour certains types d'activités, la loi malgache autorise le travail des enfants, à partir de l'âge de 15 ans, sous condition d'une autorisation parentale.

Travail forcé (*Asa an-tery*)

Le travail forcé désigne des situations dans lesquelles des personnes sont contraintes à travailler par le recours à la violence ou à l'intimidation, ou par des méthodes plus subtiles comme l'accumulation de dettes, la confiscation des *pièces d'identité* ou les menaces de dénonciation aux autorités. Il est défini par la Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 de l'OIT comme « *tout travail ou service exigé d'un individu sous la*

menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ». Le travail peut être forcé lorsque des pressions sont exercées par les autorités, des entreprises privées ou des personnes. La définition du concept de travail forcé est très large et englobe un vaste éventail de pratiques coercitives.

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

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

En octobre 2018, Madagascar a été le pays pionnier de l'alliance 8.7 qui fédère au niveau international les efforts pour « un monde affranchi du travail forcé, de l'esclavage moderne, de la traite d'êtres humains et du travail des enfants ».

Travail(leur) dans le secteur du divertissement (*Mpiasa eo amin'ny sehatry ny fialamboly*)

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

Le *travail sexuel* est un facteur important dans le secteur du divertissement, où il se retrouve sous des formes et à des degrés divers. Les services sexuels peuvent être réalisés dans des établissements de divertissement (par exemple, des boîtes de nuit ou des bars) comme en dehors, ce qui peut accroître la confusion et les amalgames entre

« travail de divertissement » et « travail sexuel », ces deux formes de travail et de travailleurs étant par conséquent traitées à tort de manière interchangeable.

Travailleur domestique (*Mpiasa an-trano*)

Un travailleur domestique est une personne effectuant des tâches domestiques comme le ménage, la cuisine ou les soins (enfants, personnes âgées et personnes invalides) au sein d'un foyer dans le cadre d'une relation de travail (c'est-à-dire un travail rémunéré). Les jardiniers, les agents de sécurité et les chauffeurs sont également considérés comme des travailleurs domestiques. Les travailleurs domestiques peuvent être des hommes ou des femmes, et ce sont souvent des *travailleurs migrants* que ce soit au niveau interne ou au transnational. Dans le contexte de plusieurs pays, les travailleurs domestiques résident chez leur(s) employeur(s). En 2011 a été adoptée la Convention (n° 189) concernant le *travail décent* pour les travailleuses et travailleurs domestiques, qui accorde un large éventail de droits et de protections aux travailleurs domestiques. Cette convention a été ratifiée par Madagascar en 2019.

Le terme de « travailleur domestique » est à préférer à ceux d' « aide domestique », d' « aide ménagère », de « bonne », de « servante » ou de « serviteur ». Dans le langage courant malgache, les termes « mpiasa an-trano » et « mpanampy » sont fréquemment utilisés. Le premier renvoie au concept de « travailleur domestique », il est donc préférable au terme « mpanampy » qui renvoie à l'idée d' « aide ménagère » et donc ne souligne pas le caractère de « travailleur » de la personne qui exerce cette activité.

A une certaine époque, le terme « mpiasa an-trano » a été perçu péjorativement, et le terme « mpanampy », connotant un lien de proximité entre le travailleur et l'employeur et diluant le caractère « domestique » du travail, perçu négativement.

Travailleur du sexe (*Mpampanofa fahafinaretana*)

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

Les mineurs peuvent être amenés à proposer des services sexuels sous la contrainte. Il est recommandé de parler d' « exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales » afin de souligner le caractère contraint. Inversement, il est déconseillé

d'employer le terme « prostitution de mineurs » qui suggérerait que les personnes s'engagent librement dans cette activité.

Travailleur saisonnier (*Mpiasa isaky ny vanim-potoana*)

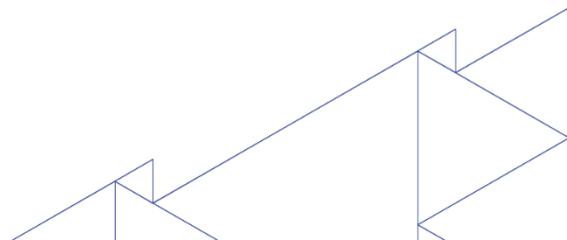
Un travailleur saisonnier est un travailleur dont la période et le temps de travail sont fortement influencés par des facteurs saisonniers comme le cycle climatique, les jours fériés et/ou les récoltes. Ils sont fréquents dans l'agriculture, l'hôtellerie et le tourisme. Le terme de « travailleur saisonnier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

V

Violence spécifique au genre (*Herisetra mianjady amin'ny lahy sy ny vavy*)

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

En 2019, à l'occasion du Centenaire de l'OIT, la 108^e session de la Conférence internationale du Travail a adopté une nouvelle « Convention sur la violence et le harcèlement » (C190).



► Migration

A

Apatride (*Tsy mizaka zom-pirenena - Tsy manan-tsata*)

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

Madagascar ne dispose pas de données statistiques précises car les apatrides malagasy ne possèdent pas de carte d'identité nationale, et le fait qu'ils n'osent pas se présenter devant les autorités, au risque d'être expulsés, rend difficile leur recensement. La loi 2016 - 038 du 25 janvier 2017 sur le code de la nationalité Malagasy a toutefois été adoptée afin de permettre une avancée sur le sujet.

Appartenance ethnique et race (*Firazanana*)

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

A Madagascar, il existe officiellement 18 ethnies. Certaines minorités vivant à Madagascar, ne font pas partie de ces 18 ethnies officielles.

C

Citoyenneté ou nationalité (*Zom-pirenena*)

La citoyenneté d'un Etat est une forme d'identité juridique. Les Etats ont un droit souverain de définition des règles d'éligibilité à la citoyenneté et de fixation des lois

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

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

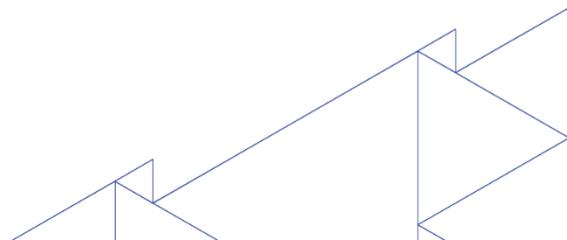
Couloir de migration (*Zotram-pifindra-monina*)

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

D

Détention liée à l'immigration (*Famonjana noho ny fifindra-monina*)

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



Diaspora (*Mpilaravinahitra*)

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

E

Etat fragile (*Fanjakana marefo*)

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

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

Etranger (*Vazaha*)

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

Expatrié ("*Expat*")

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

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

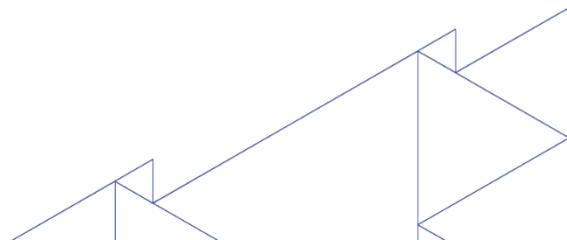
Expulsion ("*Fandroahana*")

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

F

Flux migratoire mixte ("*Karazana endrim-pifindra-monina*")

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



Fuite des cerveaux - Brain drain (*Fitsoahan'ny manam-pahaizana*)

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

A Madagascar, certaines provinces sont particulièrement affectées par la fuite des cerveaux, par exemple la province de Fianarantsoa en ce qui concerne les ingénieurs en informatique.

Fuite des cerveaux inverse - gain de cerveau - Brain gain (*Fisitrahana manam-pahaizana vahiny*)

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

L

Liberté de circulation (*Fahafahana mivezivezy*)

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

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

M

Migrant (*Mpifindra monina*)

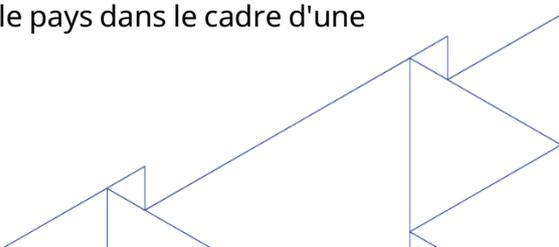
S'il n'existe aucune définition formelle des migrants internationaux, la plupart des experts s'entendent sur le fait qu'un migrant international est une personne changeant de pays de résidence habituel, quel que soit son statut juridique ou la raison de sa migration. En général, il convient de distinguer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

Migrant en détresse (*Mpifindra monina misedra olana tsy nahy*)

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

Migrant en situation irrégulière ou sans-papiers (*Mpifindramonina tsy ara-dalàna*)

Un migrant en situation irrégulière ou sans-papiers est une personne n'ayant pas l'autorisation d'entrer dans le pays de destination, d'y rester ou d'y travailler. En général, les migrants n'ont que peu d'influence sur les facteurs complexes déterminant leur statut, qui est fréquemment plutôt du ressort de l'administration et pas nécessairement des migrants. La situation des migrants peut facilement passer de régulière à irrégulière, sans forcément que ce soit de leur fait. Par exemple, dans les Etats arabes, les droits de résidence et de travail des travailleurs migrants dépendent d'un parrain particulier, conformément au système de la *kafala*. Si l'employeur ne renouvelle pas le permis, ces travailleurs deviennent des migrants en situation irrégulière. Si un travailleur migrant travaille pour quelqu'un d'autre que l'employeur figurant sur son permis de travail, ou s'il s'évade, il perd son droit légal à rester dans le pays. Sont également des migrants en situation irrégulière les personnes arrivées dans le pays dans le cadre d'une



traite, ou les personnes dont la demande d'asile a été rejetée. Lorsque le *pays d'origine* impose des restrictions à la migration des femmes, comme les interdictions sectorielles ou les limites d'âge, les femmes se retrouvent souvent en situation irrégulière, et sont donc plus vulnérables face à l'exploitation ou à la *traite des personnes*. A Madagascar, la suspension temporaire d'envoi de travailleurs vers les pays à haut risque favorise les départs clandestins et met ces personnes dans une situation de forte vulnérabilité.

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

Selon le discours dominant, la migration en situation irrégulière est associée à la criminalité et donc considérée comme un problème de sécurité. Les migrants en situation irrégulière font souvent l'objet de harcèlement, d'arrestations, de détentions et d'expulsions, et risquent d'être victimes de *travail forcé* ou de *traite des personnes*. Sans statut officiel dans le pays d'emploi, ils n'ont que peu de moyens, voire aucun, d'exercer un recours légal en cas de violation de leurs droits. Le terme d'« irrégulier » est préférable à celui d'« illégal », qui a une connotation criminelle, est souvent juridiquement incorrect et déshumanise les migrants. Dans le cas des demandeurs d'asile et des réfugiés, le terme de « migration illégale » omet la protection accordée par le droit international des réfugiés, qui interdit la pénalisation des personnes fuyant des conflits ou des persécutions en cas d'entrée ou de séjour sans autorisation dans le *pays de destination*.

Migration circulaire (*Fivezivezen'ny manam-pahaizana*)

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

Migration forcée et migration volontaire (*Fifindra-monina antery sy an-tsitrapo*)

La migration forcée n'est pas un concept juridique. Ce terme désigne le départ contraint d'une personne de son domicile et/ou de son pays. Parmi les possibles facteurs de coercition, les catastrophes naturelles ou environnementales, les catastrophes chimiques ou nucléaires, la famine, les commerces illicites, les guerres, les conflits armés, les troubles graves de l'ordre public ou encore l'incapacité à ou le refus d'un Etat de protéger les droits humains de ses citoyens. La migration volontaire désigne les situations dans lesquelles les personnes se déplacent de leur propre chef. Toutefois, à

mesure que la mobilité humaine devient plus mondiale et fréquente, la distinction traditionnelle entre migration forcée et volontaire est de moins en moins nette. Par conséquent, il devient de plus en plus légitime de traiter les droits des réfugiés et des *migrants* de façon globale, indépendamment des motivations les ayant poussés à quitter leur pays d'origine ou de leur statut juridique.

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

P

Passage clandestin (de migrants) ou trafic de migrants (*Fanondranana olona an-tsokosoko*)

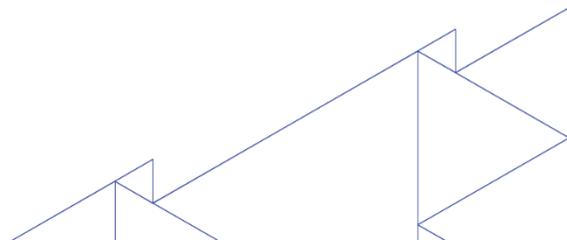
Le passage clandestin désigne l'acheminement non autorisé d'une personne, avec son accord, à travers une frontière étatique internationalement reconnue dont la personne n'est pas un citoyen ou un résident permanent. Contrairement à la traite de personnes, le passage clandestin de migrants ne suppose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

Pays de destination (*Firenena mpandray*)

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

Pays d'origine (*Firenena niavina*)

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



Personne déplacée pour des raisons environnementales (*Olonafindra toerana noho ny antony ara tontolo iainana*)

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

Le Sud et l'Est de Madagascar, notamment les régions de l'Androy, l'Anosy et de l'Alaotra Mangoro sont particulièrement affectées par les conséquences du changement climatique – sécheresse, désertification – ce qui poussent certains de leurs habitants à se déplacer à l'intérieur du pays.

Protection (*Fiahiana*)

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

R

Racisme (*Fanavakavaham-bolon-koditra*)

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

Retour et réintégration (*Fiverenana sy famerenana*)

Le processus de retour et de réintégration de *travailleurs migrants* encadre le retour des *migrants* dans leur pays d'origine, ainsi que leur réintégration économique et sociale. Il peut s'agir d'un retour temporaire ou permanent, car bon nombre de *migrants* retournent chez eux pendant un certain temps (parfois selon les conditions de leur

contrat de travail) avant de migrer à nouveau à l'étranger. Les politiques de retour et de réintégration peuvent inclure des mesures visant à capitaliser sur les nouvelles compétences et l'expérience acquises par les travailleurs à l'étranger; à assister les travailleurs qui reviennent dans la création de petites entreprises; ou à encourager l'investissement productif de l'épargne. Les *travailleurs migrants* victimes d'actes d'exploitation ou d'abus, ou d'autres expériences traumatisantes, ont également besoin de services psychosociaux, sanitaires et juridiques.

A Madagascar, le Ministère de la Population, de la Protection sociale et de la Promotion de la femme est en charge, avec le concours de programmes ponctuels de coopération internationale, de l'assistance et de la réinsertion sociale des victimes de traite.

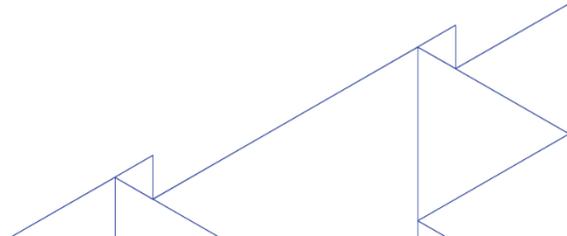
T

Traite de personnes (*Famarinana olona*)

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

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

Madagascar a ratifié la Convention des Nations Unies sur la Lutte contre la Criminalité Transnationale Organisée, ainsi que son protocole additionnel, qui donne la définition de la traite des êtres humains. Un Bureau national de lutte contre la traite des êtres humains (BNLTEH) a été créé en 2015.



V

Victime (*Niharam-boina*)

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

X

Xénophobie (*Fankahalana vahiny*)

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

► Migration de main d'œuvre et recrutement

A

Accord bilatéral de travail (*Fifamatorana arak'asa roalafy*)

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

Des accords bilatéraux de travail sont en cours de développement entre Madagascar et divers pays de l'océan Indien et du Moyen-Orient.

Agence de recrutement (*Orinasa mikarakara fandraisana - fampidirana mpiasa*)

Les travailleurs migrants sont de plus en plus fréquemment encadrés par des agences de recrutement. Lorsqu'elles sont dûment réglementées, les agences de recrutement publiques et privées jouent un rôle clé dans le fonctionnement efficace et équitable des marchés du travail en mettant en relation les emplois disponibles et les travailleurs qualifiés. Les agences de recrutement recrutent les travailleurs, préparent les contrats de travail, s'occupent des *titres de voyage*, des *permis de travail* et des *titres de séjour*, assurent le transport des travailleurs, placent les travailleurs auprès d'employeurs sur place et facilitent le rapatriement des travailleurs dans leur *pays d'origine* si nécessaire. Les agences de recrutement facturent les travailleurs et les employeurs pour leurs services, bien que les conventions et recommandations internationales (C181,) stipulent que les commissions de recrutement et les frais connexes ne devraient pas être à la charge des travailleurs.

Les abus d'opérateurs internationaux du recrutement sont de plus en plus préoccupants, avec notamment des pratiques de tromperie sur les conditions de travail



et de *substitution de contrats*, de *servitude pour dettes* liées au remboursement des commissions de recrutement, de confiscation des passeports, de retenues illégales sur salaires et d'abus par les agents et autres intermédiaires échappant au cadre légal et réglementaire.

Agence de sous-traitance (*Orinasa mpampanao asa*)

Une agence ou une entreprise de sous-traitance (également appelée agence « d'intérim ») intervient dans un pays de destination pour fournir à des entreprises de la main-d'œuvre temporaire pour une durée précise. Cette pratique est fréquente dans le secteur de la construction, mais aussi dans les services, notamment pour l'entretien et la sécurité. Les *travailleurs migrants* ne sont alors pas rémunérés directement par l'entreprise qui bénéficie de leur travail, mais par l'agence de sous-traitance, qui peut prélever un pourcentage avant de payer le travailleur. Outre le versement des salaires des travailleurs, l'agence de sous-traitance est généralement responsable de leur hébergement, de leur nourriture et de leur couverture d'assurance.

C

Chaîne d'approvisionnement mondiale (*Rojom-pamatsiana maneran-tany*)

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

Commerce de visas (*Famarotana visa*)

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

Commissions de recrutement et frais connexes (*Saram-pandraisana - fampidirana mpiasa*)

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

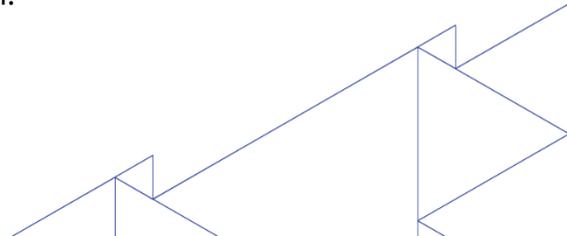
Les commissions de recrutement et frais connexes incluent tous les frais ou coûts encourus lors du processus de recrutement des travailleurs pour obtenir un emploi ou un placement, quels que soient la manière, le moment ou le lieu d'imposition ou de recouvrement.

Plus précisément, les commissions de recrutement comprennent :

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

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

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



E

Evasion (*Lositra - Fandosirana*)

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

F

Free Visa - visa non rattaché à un employeur (*Visa tsy miankina amin'ny mpampiasa*)

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

K

Kafala (*Antoka*)

Le terme de *kafala* est souvent traduit par « parrainage », bien qu'en arabe classique, il revête plutôt le sens de « garantir » (*daman*) et de « prendre soin de » (*kafil*). Dans les Etats arabes, la notion de kafala trouve son origine dans une tradition bédouine d'hospitalité, dans le cadre de laquelle les étrangers sont considérés comme des hôtes

du ressortissant local qui assume la responsabilité juridique et économique de leur bien-être, ainsi que les conséquences de leurs actes. De nos jours, la kafala est un système de parrainage visant à réguler les travailleurs migrants dans de nombreux pays arabes. Dans le système de la kafala, le statut d'immigration et de résidence légale d'un travailleur migrant est lié à un parrain unique (le *kafeel*) pendant toute la durée du contrat, de sorte que le travailleur migrant ne peut généralement pas arriver dans le pays, démissionner, changer d'emploi ou quitter le pays sans l'autorisation préalable explicite de son employeur. Le système de la kafala a fait l'objet de critiques l'accusant de créer des situations s'apparentant à du *travail forcé*.

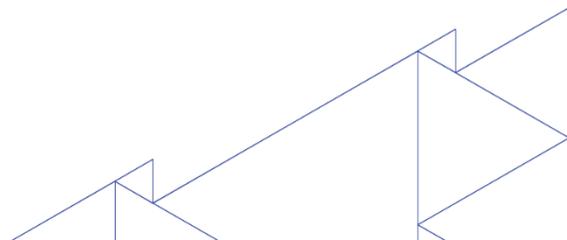
M

Migrant économique (*Mpifindra monina ara-toekarena*)

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

Migration de main-d'œuvre/ travail/ professionnelle (*Fifindra-monina arak'asa*)

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



P

Pièce d'identité, titre de voyage ou permis de travail (*Antontan-taratasy famantarana*)

Les pièces d'identité, les titres de voyage, comme les passeports, les cartes d'identité nationales ou d'étrangers, les permis de travail ou les titres de séjour, constituent la preuve de l'identité, de la *nationalité*, du statut juridique et du droit d'un *migrant* à résider et travailler dans le *pays de destination*. Ces documents sont fondamentaux pour la mobilité et la sécurité des *travailleurs migrants* à toutes les étapes du processus de *migration* et d'emploi. Les pièces d'identité et les titres de voyage doivent faciliter le déplacement des migrants et leur accès aux services de santé, d'éducation, juridiques et consulaires, et ils sont indispensables à certaines procédures courantes, comme l'ouverture d'un compte bancaire. Chaque personne, y compris les *travailleurs migrants*, a toujours le droit de conserver ses papiers personnels et dans certains pays, les *migrants* doivent avoir en permanence sur eux l'original ou une copie de leur pièce d'identité.

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

Prêteur (*Mpampindram-bola*)

Pour financer leurs commissions de recrutement, leurs frais connexes et leurs frais de déplacement en vue de migrer à l'étranger, les individus se tournent souvent vers des prêteurs. Ces derniers appliquent souvent des taux d'intérêt élevés, pouvant aller de 30 à 60 pour cent.

Protocole d'entente (*Fifanarahana*)

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

R

Rapatriement, transfert ou envoi de fonds (*Fandefasam-bola avy any ivelany*)

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

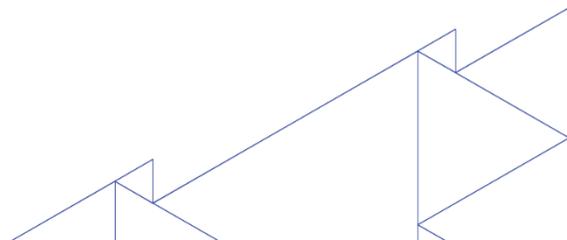
A Madagascar, il est parfois fait référence aux « Western » ou aux « Western Union », ce dernier étant un fournisseur de service pour transfert de fonds.

Recrutement (*Fandraisana - fampidirana mpiasa*)

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

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

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



S

Servitude pour dettes (*Asa atao noho ny trosa mamatotra*)

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

Substitution de contrats (*Fanoloana fifanarahana*)

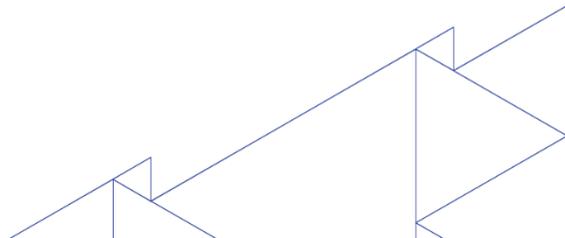
Pratique selon laquelle les conditions d'emploi initialement acceptées par le travailleur (oralement ou par écrit) sont remplacées par un autre contrat aux conditions moins favorables, comme une rémunération inférieure, des conditions de vie ou de travail plus mauvaises, ou même un site ou une tâche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

T

Travailleur migrant (*Mpiasa mpifindra monina*)

Un travailleur migrant est une personne travaillant dans un Etat dont elle n'est pas ressortissante. Dans le contexte de la migration vers le Moyen-Orient, il est important de souligner qu'en arabe, le terme de « migration » a une connotation de permanence tandis qu'en français, la migration peut être temporaire ou permanente. Les pays du

Conseil de coopération du Golfe préfèrent donc utiliser le terme de « travailleur sous contrat temporaire » ou de « travailleur expatrié » plutôt que de parler de « travailleur migrant ».



Le *Glossaire sur la migration destiné aux médias à Madagascar* sert de guide aux journalistes, chercheurs, formateurs et autres acteurs malgaches qui écrivent sur la migration de main d'œuvre, notamment dans le contexte du recrutement des travailleurs migrants et du travail forcé. Cette version du glossaire a été spécifiquement adaptée au contexte malgache et contient à la fois une terminologie générale relative à la migration de main-d'œuvre et une terminologie spécifique qui peut être pertinente uniquement pour décrire le contexte malgache. Le débat sur la migration est devenu de plus en plus négatif et nos mots comptent plus que jamais. Ce glossaire a pour but d'aider les rédacteurs à s'assurer que leurs propos ne sont pas discriminatoires et qu'ils examinent toutes les questions pertinentes et les différents aspects de la migration sur lesquels ils écrivent.

