

LE DROIT AU TRAVAIL

*Un droit humain fondamental stipulé par l'ONU et
reconnu par des traités régionaux et de nombreuses
constitutions nationales*

Brochure élaborée par

Melik Özden, Directeur du Programme Droits Humains du
CETIM et Représentant permanent auprès de l'ONU

**Une collection du Programme Droits Humains du
Centre Europe - Tiers Monde (CETIM)**

INTRODUCTION

Le travail est essentiel pour chaque personne dans l'organisation de la société actuelle. Il contribue non seulement à la formation des individus, mais il est nécessaire également à tout un chacun pour subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille, nouer et maintenir des liens sociaux et remplir ses devoirs envers la société.

Mais, de nos jours, le travail est devenu pour des centaines de millions de personnes une denrée rare ; une souffrance ou un danger pour ceux qui ont « la chance » de travailler.

En effet, selon les statistiques de l'Organisation internationale du travail (OIT), on dénombre au bas mot 270 millions d'accidents du travail et 160 millions de cas de maladies professionnelles dont plus de deux millions de personnes meurent chaque année ; 12,3 millions de personnes victimes de travail forcé sous différentes formes : la servitude pour dette, la traite des êtres humains et d'autres formes d'esclavage moderne ; 200 millions d'enfants sont contraints de travailler, exerçant une activité qui met en danger leur développement mental, physique et émotionnel ; 86 millions de travailleurs migrants (environ 200 millions avec leurs familles) sont confrontés à de multiples problèmes (non respect de leurs droits élémentaires, travaux pénibles et précaires, discriminations, traites des femmes, des enfants, voire esclavage moderne) ; on compte près de (officiellement) 200 millions de chômeurs¹, sans parler des centaines de millions d'emplois précaires ou relevant des secteurs appelés pudiquement « informels »... Et les tendances – avec des crises multiples (alimentaire, énergétique, boursière, climatique, etc.) – sont plutôt négatives pour l'avenir.

Pourtant, depuis près d'un siècle, le droit du travail (relations et conditions de travail) est codifié et des politiques d'emploi sont élaborées au sein de l'OIT. Certes, ces règlements ont permis une amélioration certaine des conditions de travail dans certaines régions du monde, en particulier en Europe durant la période suivant la II^{ème} guerre mondiale (appelée les trente glorieuses). Force est de constater que même cette région du monde n'échappe pas aux problèmes cités ci-dessus et qu'elle est en pleine régression dans ces domaines (voir chapitre III.B).

Il faut chercher l'origine de tous ces problèmes dans l'organisation de la production et l'orientation des politiques économiques. Trois décennies de politique néolibérale, appliquée au niveau planétaire et appelée mondialisation, ont de surcroît exacerbé les crises. En mettant en concurrence les travailleurs, mais aussi les Etats entre eux, et en excluant davantage encore l'économie du champ

¹ A noter que, dans les statistiques de l'OIT, même une ou deux heures de travail rémunéré par semaine est classé dans la catégorie de l'emploi.

politique, cette mondialisation néolibérale a fait régresser les législations qui régissent les relations de travail et a affaibli le mouvement syndical.

Dans ce contexte, si le droit du travail est connu de tous, le droit au travail l'est moins. Bien entendu, la réglementation des relations de travail est extrêmement importante, mais il faut jouir au préalable d'un emploi pour en bénéficier.

Le droit au travail, reconnu au niveau international et dans la plupart des législations, répond à ce préalable. En tant que droit humain, il apporte au traitement de ces questions une dimension rarement mise en avant et dont il n'est pas tenu compte dans l'élaboration des politiques et des stratégies de lutte contre le chômage et le sous-emploi.

La présente brochure vise justement à éclairer cette dimension, sans pour autant négliger bien entendu le droit du travail.

Ainsi, cette brochure présente l'impact de la mondialisation sur les droits au et du travail (chapitre I), le contenu et la portée du droit au travail et ses corollaires, ainsi que les normes pertinentes au niveau international et régional (chapitre II), les obligations des États et des exemples de mise en œuvre au niveau national (chapitre III), ainsi que les mécanismes de contrôle au niveau national, régional et international (chapitre IV).

I. MONDIALISATION ET LE DROIT AU TRAVAIL ET SES COROLLAIRES

La mondialisation dont on parle aujourd'hui est issue des politiques économiques néolibérales mises en œuvre à l'échelle planétaire depuis près de trois décennies. Elle a modifié profondément l'environnement économique et les relations du travail avec notamment un net renforcement des pouvoirs démesurés des sociétés transnationales (STN) et la domination du secteur financier sur l'économie réelle.

Cette mondialisation néolibérale a comme conséquences principales la mise en concurrence des travailleurs et l'affaiblissement de la souveraineté des Etats : de ce fait, les peuples et citoyens ont peu de prise sur leur avenir.

Ainsi, les délocalisations, les pratiques antisyndicales, les emplois précaires, le chômage sont devenus presque banals et « acceptables », tout comme la régression, voire le démantèlement des législations du droit du travail. En parallèle, les cadeaux fiscaux accordés aux STN, leurs pratiques de criminalité financière ainsi que les « crises boursières » contribuent également à la dégradation du monde du travail et à l'augmentation du chômage.

Tenu il y a huit ans, le discours de l'ancien Président du groupe industriel helvético-suédois Asea Brown Boveri (ABB) Percy Barnevik résume bien la stratégie des STN dans le contexte de la mondialisation ; il est devenu réalité un peu partout dans le monde et ne choque presque plus personne : « Je définirais la globalisation par la liberté pour mon groupe d'investir où il veut, le temps qu'il veut, pour produire ce qu'il veut, en s'approvisionnant et en vendant où il veut, et en ayant à supporter le moins de contraintes possibles en matière de droit du travail et de conventions sociales. »²

En employant seulement 3,7% de la main d'œuvre totale (en emploi direct) dans le monde, les STN contrôlent et orientent l'essentiel de la production, tout en amassant des capitaux colossaux. Le chiffre d'affaires des plus grandes sociétés transnationales est équivalent ou supérieur au produit intérieur brut (PIB) de nombreux pays et celui d'une demi-douzaine d'entre elles est supérieur au PIB des 100 pays les plus pauvres réunis³.

Dans ce contexte, il n'est pas étonnant de constater l'augmentation de violations des droits au et du travail. Il est indéniable que la mondialisation a provoqué ou du moins exacerbé la détérioration des conditions de travail et les violations massives des droits humains. Il n'est évidemment pas possible de décrire, dans le cadre de la présente brochure, toutes les conséquences de ce

² Cf. *Mondialisation excluante, nouvelles solidarités : soumettre ou démettre l'OMC*, coédition CETIM/GRESEA/L'HARMATTAN, octobre 2001.

³ Voir à ce propos la brochure du CETIM intitulée « Sociétés transnationales et droits humains », Genève, novembre 2005, www.cetim.ch/fr/publications_details.php?pid=125

phénomène sur le monde du travail. C'est pourquoi nous ne mentionnerons que certains de ses aspects qui affectent le plus les droits au et du travail : atteintes aux droits syndicaux et répression accrue sur les dirigeants et membres des syndicats ; licenciements massifs (en raison des privatisations des secteurs publics, concentration des monopoles, délocalisations, etc.) ; augmentation des horaires et des cadences de travail ; précarité des emplois, flexibilisation à outrance des contrats de travail (travail sur appel, travail à domicile, etc.), travail des enfants, travail forcé, multiplication des zones franches, détérioration de la santé des travailleurs, négligences dans la sécurité entraînant la mort de milliers de travailleurs, criminalité financière, immigration et fuite des cerveaux... (voir également chapitre IV.B)

Aujourd'hui, de plus en plus de voix s'élèvent pour remettre en cause la mondialisation néolibérale, y compris celles de leurs anciens promoteurs tels Joseph E. Stiglitz, ancien économiste en chef de la Banque mondiale. Ce dernier annonce d'ailleurs la fin du néolibéralisme en ces termes : « Le fondamentalisme néolibéral est une doctrine politique au service d'intérêts privés, il ne repose pas sur une théorie économique. Il est maintenant évident qu'il ne repose pas non plus sur une expérience historique. Cette leçon est le seul bénéfice à tirer de la menace qui pèse sur l'économie mondiale. »⁴

Pendant, force est de constater qu'il n'y a pas pour le moment de changement notable des politiques économiques au niveau mondial et que les violations massives des droits humains perdurent.

En parallèle, dans la société postmoderne, on s'interroge sur le sens du travail d'aujourd'hui qui est entièrement axé sur l'individu, le culte de la performance, de la richesse, de l'hyperconsommation...

Illustration n° 1

Stratégie antisyndicale

La stratégie antisyndicale des entreprises, en particulier des STN, commence dès l'embauche. Etre syndiqué est bien souvent un obstacle à l'embauche. Certains employeurs utilisent tous les moyens à leur disposition (juridiques et politiques notamment) pour ne pas reconnaître les syndicats dans leur entreprise. Si ces moyens échouent, ils recourent aux fusions, faillites ou tout autre type de montage financier pour écarter les syndicats, quand ils ne recourent pas aux paramilitaires pour assassiner des syndicalistes comme en Colombie⁵. Il est à déplorer que ces pratiques antisyndicales sont bien souvent appuyées par des gouvernements (voir également chapitre IV.B).

⁴ Voir l'article intitulé « La fin du néolibéralisme » du 21 juillet 2008, www.lesechos.fr/info/analyses/4753592-la-fin-du-neoliberalisme.htm

⁵ La Colombie détient le triste record mondial d'assassinats de syndicalistes par année, cf. <http://survey07.ituc-csi.org/getcontinent.php?IDContinent=0&IDLang=FR>

Exemple de CIFTCI-SEN en Turquie

Suite à la création ces dernières années de nombreux syndicats de paysans et d'éleveurs (producteurs familiaux) en Turquie, ces syndicats ont créé le 21 mai 2008 la Confédération des syndicats des paysans (CIFTCI-SEN). Cependant, non seulement CIFTCI-SEN se heurte à des obstacles administratifs pour officialiser son existence, mais les syndicats qui en font partie sont harcelés et menacés de fermeture.

Ainsi, les tribunaux turcs, arguant que les paysans n'ont pas le droit de créer des syndicats en vertu de la loi n°2821 sur les syndicats, ont entamé des procès contre plusieurs syndicats membres du CIFTCI-SEN et ce en violation flagrante de la législation turque en vigueur et des conventions internationales auxquelles ce pays a adhéré.

En effet, les articles 11, 49 et 51 de la Constitution de Turquie apportent une protection sans équivoque à tous les travailleurs et consacre le droit des citoyens de ce pays de créer des syndicats, d'y adhérer, etc. De plus, son article 90 reconnaît la primauté des Conventions internationales ratifiées sur la législation turque. A ce propos, faut-il le rappeler, la Turquie a ratifié les deux Pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme qui consacrent justement les droit de s'associer et de créer des syndicats et les Conventions n° 11 (droit d'association et de coalition des travailleurs agricoles, de 1921), n°87 (liberté syndicale et protection du droit syndical, de 1948) et n°141 (organisations de travailleurs ruraux, de 1975) de l'OIT.

Bien que la position du Ministère du travail tende à reconnaître ces droits, les syndicats membres du CIFTCI-SEN sont poursuivis en justice pour être interdits d'activités et ce à l'initiative des gouverneurs ou des directions de sûreté. Il s'agit du TUTUN-SEN (syndicat des producteurs de tabac), FINDIK-SEN (syndicat des producteurs de noix) et CAY-SEN (syndicat des producteurs de thé). Pour les deux derniers, l'affaire est pendante devant la Cour de cassation. A signaler que, parmi les membres du CIFTCI-SEN, le syndicat des éleveurs (HAY-YET-SEN) a déjà été fermé en mars 2006, mais ce dernier a porté l'affaire devant la Cour européenne des droits de l'homme.

Illustration n°2 Délocalisations

De nos jours, les délocalisations des entreprises dans des pays où la main-d'œuvre est bon marché et où les législations sur les activités des STN sont moins contraignantes, inexistantes ou pas appliquées, sont monnaie courante. Les délocalisations sont une course sans fin à l'épuisement des ressources dans un pays avant de passer au prochain, et ainsi de suite. Aucune région du monde n'est épargnée : même la Chine, cette « usine du monde » les connaît, certaines STN migrant déjà vers d'autres pays asiatiques environnants aux coûts salariaux plus « attractifs ».

A ce propos, il est intéressant d'examiner deux exemples européens (France-Roumanie et Allemagne-Roumanie), car ce continent abrite de nombreuses STN qui sont à l'origine d'une part importante des délocalisations dans le

monde : « Avec leur main-d'œuvre réputée frugale, les pays de l'ex-bloc soviétique [Europe centrale et de l'Est] forment un paradis pour les délocalisations. Non seulement les emplois détruits à l'Ouest se recréent à l'Est délestés de leurs conquêtes sociales, mais ils exercent une pression à la baisse sur les rémunérations de l'Ouest – divisant ainsi les travailleurs européens. Las ! Même les mécaniques les mieux rodées s'enrayent : en Roumanie, les salariés d'entreprises multinationales [Renault] obtiennent de meilleurs salaires, malgré les menaces de... délocalisation⁶. » (voir chapitre IV.B.3)

En janvier 2008, l'entreprise finlandaise Nokia a annoncé qu'elle délocalisait son usine basée à Bochum (Allemagne) vers la Roumanie, mettant ainsi au chômage 2300 salariés allemands. Pour Nokia, cette usine ne serait pas assez compétitive. Le hic est que l'Etat de Rhénanie du nord-Westphalie réclame à Nokia 60 millions d'euros de subventions qu'il avait accordés à cette STN pour le développement de son usine et de ses recherches à Bochum ! Un accord aurait été trouvé en juillet 2008, suite à l'engagement de Nokia de verser à l'Etat allemand 20 millions d'euros⁷.

En avril 2007, « l'affaire fit scandale à la veille du référendum sur le traité constitutionnel européen : l'entreprise de bobinage Sem-Suhner de Schirmeck (France) proposait à plusieurs des ouvrières qu'elle licenciait d'aller travailler dans sa filiale de Medias (Roumanie) pour 110 euros par mois [le salaire minimum en France étant de 1300 euros]. Toutes ont refusé. Mais Stéphane Luçon, rédacteur en chef de l'édition roumaine du *Monde Diplomatique*, a demandé à quelques ouvriers et ouvrières de se rendre sur place. Instructive rencontre : les Roumains aussi ont du mal à joindre les deux bouts, contrairement au discours du patron. Qu'importe à ce dernier : après avoir délocalisé d'Alsace (France) en Roumanie, il se prépare à en faire autant... en Inde. »⁸

Illustration n°3

Vampirisation des entreprises

La financiarisation de l'économie atteint son sommet lorsque des fonds spéculatifs, alimentés en toute légalité (!) par des banques, des assurances, des grandes fortunes ou des caisses de retraite, achètent des entreprises dans le but de faire des bénéfices immédiats. A tel point que 725 milliards de dollars étasuniens ont été consacrés par de tels fonds à l'achat d'entreprise en 2006, menaçant désormais l'économie réelle⁹.

D'où la publication l'an dernier d'une brochure par l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) pour expliquer le phénomène aux profanes¹⁰.

⁶ Stéphane Luçon, « Les ouvriers roumains font reculer Renault » in *Le Monde Diplomatique*, juin 2008, www.monde-diplomatique.fr/2008/06/LUCON/15966

⁷ Cf. www.journaldunet.com/breve/29887/nokia-va-verser-1-3-million-d-euros-a-l-etat-allemand.shtml

⁸ Cf. « Travailler pour 110 euros » in *Le Monde Diplomatique*, août 2007, www.monde-diplomatique.fr/2007/08/A/15030

⁹ Cf. www.iufdocuments.org/www/documents/privateequity-fr.pdf

¹⁰ Cf. cette brochure de l'UITA est disponible sur son site : www.iufdocuments.org/www/documents/privateequity-fr.pdf

Selon cette brochure, le mécanisme fonctionne comme suit : 1) les fonds en question fournissent 10 à 20% du capital requis pour l'achat et le reste est emprunté avec garantie des... actifs de l'entreprise achetée ; 2) « cette dette » est inscrite aux comptes de l'entreprise qui doit la rembourser ; 3) bien souvent, une bonne partie des actifs de l'entreprise achetée est distribuée immédiatement – sous forme d'actions – aux nouveaux propriétaires et cadres supérieurs de la société ; 4) les fonds cessent tout investissement pour le développement de l'entreprise après l'achat ; 5) le rendement attendu étant fixé à 20-25%, voire dans certains cas à 40%, les coupes salariales, licenciements, voire de nouveau recours à l'endettement (mécanisme appelé « recapitalisation des dividendes ») sont nécessaires pour financer les dividendes et les bonus ; 6) l'opération précitée dure en général deux à cinq ans et l'entreprise est vendue à... un autre fonds d'investissement privé (appelé « rachat secondaire ») ; 7) le nouveau fonds trouve alors d'autres façons de générer des liquidités en chargeant l'entreprise de dettes additionnelles et en la dépouillant de ses actifs (vente des immobilisations et assèchement des réserves financières) ; 8) lorsqu'une entreprise est ainsi ballottée d'un fonds d'investissement à un autre, les suppressions d'emploi se font de plus en plus importantes à mesure que le niveau d'endettement augmente, pouvant aboutir à la faillite de l'entreprise.

L'exemple de Danish Telecom

En 2005, l'opérateur de télécommunications danois TDC a fait l'objet d'une prise de contrôle par un groupe formé de cinq des plus importants gestionnaires de fonds d'investissements privés, Permira, Apax, Blackstone Group, KKR et Providence Equity, pour la somme de 12 milliards d'euros. Plus de 80% du prix d'achat a été financé par endettement, ce qui a eu pour effet que le ratio de la dette à l'actif de la société a bondi de 18% à plus de 90%. Une somme équivalant à plus de la moitié de l'actif de la société a immédiatement été distribuée aux nouveaux propriétaires et cadres supérieurs de la société, sous forme d'actions. Pour rembourser la dette, les réserves financières accumulées par la société aux fins de développement à long terme ont été rapidement asséchées. Les nouveaux propriétaires prévoient de revendre l'entreprise dans les cinq ans suivant son acquisition.

A l'échelle mondiale, on évalue à 40% le nombre d'entreprises appartenant à des fonds d'investissement privés qui en sont à un deuxième rachat, un troisième ou plus encore, bloquées dans un labyrinthe financier sans issue.

II. LE DROIT AU TRAVAIL ET SES COROLLAIRES

A) Définition et contenu

Si plusieurs articles de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) sont consacrés au droit au travail et ses corollaires, c'est son article 25.1 qui traduit le mieux les besoins élémentaires de tout un chacun dans leur globalité, y compris la protection sociale en cas de chômage ou d'autres aléas de la vie :

« Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires ; elle a droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance par suite de circonstances indépendantes de sa volonté. »

Le droit au travail est précisément affirmé par l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) et consacré par le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC). Il constitue un droit fondamental et indispensable à l'exercice d'autres droits de l'homme et revêt une double dimension : individuelle et collective, étant donné qu'il doit permettre à l'individu d'assurer sa survie et celle de sa famille et qu'une organisation collective est nécessaire pour la défense de ce droit et ses corollaires.

Ainsi, l'article 23.1 de la DUDH indique que « Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. »

Quant au PIDESC, il affirme « le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté. » (art. 6.1)

De plus, les États parties à ce Pacte, tout en reconnaissant ce droit en tant que droit humain inaliénable, s'engagent à prendre « des mesures appropriées pour sauvegarder » ledit droit. Parmi ces mesures, le Pacte énumère les suivantes :

« l'orientation et la formation techniques et professionnelles, l'élaboration de programmes, de politiques et de techniques propres à assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif dans des conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales. » (art. 6.2)

Le droit au travail, étant reconnu à toute personne, implique la non discrimination à l'égard des femmes, des migrants, des déplacés, des réfugiés, des personnes malades, des handicapés... (art. 7 de la DUDH et art. 2.2 du PIDESC entre autres)

Pour le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CODESC, voir chapitre IV.C.2), le droit au travail comprend :

« le droit de tout être humain de décider librement d'accepter ou de choisir un travail, ce qui suppose de ne pas être forcé de quelque manière que ce soit à exercer une activité ou à prendre un emploi, et le droit de bénéficier d'un système de protection garantissant à chaque travailleur l'accès à l'emploi. Il suppose aussi le droit de ne pas être injustement privé d'emploi. »¹¹

Le CODESC indique par ailleurs que l'exercice du droit au travail nécessite les éléments interdépendants et essentiels suivants : a) *Disponibilité* (il doit exister dans l'Etat partie des services spécialisés ayant pour fonction d'aider et de soutenir les individus afin de leur permettre de trouver un emploi.) ; b) *Accessibilité* (le marché du travail doit pouvoir être accessible à toute personne relevant de la juridiction de l'Etat partie) ; c) *Acceptabilité et qualité* (la protection du droit au travail revêt plusieurs volets, notamment le droit du travailleur à des conditions de travail justes et favorables, en particulier à la sécurité des conditions de travail, au droit de former des syndicats et au droit de choisir et d'accepter librement un travail).

La Convention n° 122 de l'OIT¹² donne aux Etats comme objectif essentiel à formuler et à appliquer « une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi ». (§1.1)

La Convention n° 88 de l'OIT sur le service de l'emploi¹³ exige des Etats parties d'« entretenir ou [de] veiller à ce que soit entretenu un service public et gratuit de l'emploi. » (art. 1.1)

La Convention n° 142 de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines¹⁴ demande aux Etats parties d' :

« adopter et [de] développer des politiques et des programmes complets et concertés d'orientation et de formation professionnelles en établissant, en particulier grâce aux services publics de l'emploi, une relation étroite entre l'orientation et la formation professionnelles et l'emploi. » (art. 1)

Quant à la Convention n° 158 sur le licenciement¹⁵, elle conditionne tout licenciement à l'existence de motifs valables (art. 4) et impose des réparations en cas de licenciements injustifiés (art. 10).

¹¹ Cf. §6 de l'Observation générale n° 18 du Comité des droits économiques, sociaux et culturels, adoptée le 24 novembre 2005, E/C.12/GC/18.

¹² Adoptée le 9 juillet 1964 lors de la 48^{ème} session de la Conférence générale de l'OIT à Genève et entrée en vigueur le 15 juillet 1966.

¹³ Adoptée le 9 juillet 1948 lors de la 31^{ème} session de la Conférence générale de l'OIT à San Francisco et entrée en vigueur le 10 août 1950.

¹⁴ Adoptée le 23 juin 1975 lors de la 60^{ème} session de la Conférence générale de l'OIT à Genève et entrée en vigueur le 19 juillet 1977.

¹⁵ Adoptée le 22 juin 1982 lors de la 68^{ème} session de la Conférence générale de l'OIT à Genève et entrée en vigueur le 23 novembre 1985.

1. Le travail décent

Conformément à l'article 7 du PIDESC, le travail doit être décent, c'est-à-dire respectueux des droits fondamentaux de la personne humaine. Les travailleurs doivent bénéficier de conditions de sécurité dans leur travail, d'une rémunération qui doit leur permettre de vivre et de faire vivre leur famille, du respect de leur intégrité physique et mentale dans l'exercice de leurs activités¹⁶.

Pour l'OIT, la notion de travail décent résume :

« les aspirations de tout travailleur : possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale pour sa famille. Le travail décent donne aux individus la possibilité de s'épanouir et de s'insérer dans la société, ainsi que la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de se syndiquer et de prendre part aux décisions qui auront des conséquences sur leur existence. Il suppose une égalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes. »¹⁷

2. Le droit à la rémunération, la limitation de la durée du travail et le droit à la protection sociale

La Déclaration universelle des droits de l'homme précise que « Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal. Qui-conque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale. » (art. 23.2 et 23.3)

Selon l'article 7 du PIDESC, les Etats parties au présent Pacte :

« reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment : a) la rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs : i) un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune ; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail ; ii) une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte ; (...) d) le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés. »

Les Conventions de l'OIT suivantes consacrent l'égalité de rémunération (Convention n° 100), les salaires minima (Conventions n° 26, 99, 131, 135), réglementent la durée du travail dans divers secteurs (Conventions n° 1, 30, 43, 46, 47, 49, 51, 61, 67, 153), le travail de nuit (Conventions n° 4, 20, 41, 89), le repos hebdomadaire (Conventions n° 14, 106) et garantissent les congés payés (Conventions n° 52, 101, 132, 140).

¹⁶ Cf. §7 de l'Observation générale n° 18 du Comité des droits économiques, sociaux et culturels, adoptée le 24 novembre 2005, E/C.12/GC/18.

¹⁷ Cf. www.ilo.org/global/Themes/lang--fr/index.htm

3. Le droit à la sécurité et à l'hygiène du travail

Le PIDESC stipule que « les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment : (...) la sécurité et l'hygiène du travail » (art. 7. b).

Quant à l'OIT, elle a adopté un nombre considérable de Conventions portant non seulement sur la sécurité et la santé des travailleurs (Convention n° 155), mais également sur la protection contre des risques particuliers ou dans certaines branches d'activité économique (Conventions n° 13, 27, 32, 62, 115, 120, 127, 136, 139, 148, 152).

4. Le droit d'association et d'être syndiqué

En vertu de l'art. 8.1.a) du PIDESC « le droit qu'a toute personne de former avec d'autres des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix » est assuré.

Il en est de même pour « le droit qu'ont les syndicats de former des fédérations ou des confédérations nationales et le droit qu'ont celles-ci de former des organisations syndicales internationales ou de s'y affilier. » (art. 8.1.b)

Le droit de grève est également assuré (art. 8.1.d).

Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques garantit également le droit de s'associer et de former des syndicats (art. 22), le droit de réunion (art. 21) et le droit à la liberté d'opinion et d'expression (art. 19).

La liberté syndicale est au cœur du dispositif de l'OIT. Ainsi, de nombreuses conventions de l'OIT portent sur la liberté syndicale (Conventions n° 11, 87, 98, 135, 141, 151).

5. L'interdiction de l'esclavage, de la servitude et du travail forcé

Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques interdit l'esclavage, la servitude et le travail forcé (art. 8).

Le travail forcé est également interdit par les Conventions de l'OIT (Conventions n° 29, 105).

6. Le droit à la sécurité sociale

La Déclaration universelle des droits de l'homme stipule que tous ont droit à la « sécurité sociale » (art. 22).

Selon le PIDESC, « Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit de toute personne à la sécurité sociale, y compris aux assurances sociales. » (art. 9)

L'OIT a édicté dans ce domaine de nombreuses conventions portant aussi bien sur la sécurité sociale en général (Conventions n° 102, 118, 157) que sur l'assurance maladie (Conventions n° 24, 25, 130), les prestations de vieillesse, d'invalidité et de survivants (Conventions n° 35, 36, 37, 38, 39, 40, 48, 128), les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles

(Conventions n° 12, 17, 18, 19, 42, 121), les prestations de chômage (Convention n° 44) ou encore les prestations de maternité (Conventions n° 3, 103).

Dans son Observation générale n° 19, le CODESC précise que :

« Le droit à la sécurité sociale comprend le droit de ne pas être soumis à des restrictions arbitraires et déraisonnables du bénéfice du dispositif de sécurité sociale existant, qu'il soit d'origine publique ou privée, ainsi que le droit de jouir sur un pied d'égalité d'une protection adéquate contre les risques et aléas sociaux. »¹⁸

Le CODESC précise également qu'« il faudrait avoir à l'esprit que la sécurité sociale devrait être considérée comme un bien social et non foncièrement comme un simple instrument de politique économique ou financière » et, tout en reconnaissant que les éléments constitutifs du droit à la sécurité sociale peuvent varier en fonction des situations, le CODESC estime que les facteurs essentiels suivants sont indispensables en toutes circonstances : i) disponibilité d'un système de sécurité sociale ; ii) couverture de certains risques et aléas sociaux (soins de santé, maladie, vieillesse, chômage, accidents de travail, aide à la famille et à l'enfant, maternité, invalidité, survivants et orphelins) ; iii) adéquation des prestations ; iv) accessibilité économique et physique pour toutes et tous avec les conditions d'admission « raisonnables, proportionnées et transparentes » et avec la participation des bénéficiaires à l'administration du système, tout en disposant « des informations sur tous les droits à prestation de sécurité sociale existants, dans la clarté et la transparence » ; v) nécessité de prendre un certain nombre de mesures pour réaliser d'autres droits consacrés par le PIDESC (p. ex. prise en charge et protection de l'enfant, prévention des maladies par l'amélioration des installations et des services de santé ou encore l'instauration de systèmes d'assurance contre les mauvaises récoltes pour les petits agriculteurs).¹⁹

B) Les normes pertinentes

1. Au niveau international

Outre les normes internationales relatives aux droits au et du travail déjà mentionnées, les instruments suivants font partie intégrante du dispositif existant au niveau international.

La *Déclaration de Philadelphie* de 1944, qui précise les buts et objectifs de l'OIT et qui fait partie intégrante de la Constitution de cette institution, indique que :

« a) le travail n'est pas une marchandise ; b) la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu ; c) la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous ; d) la lutte contre le besoin doit être menée avec une inlassable énergie au sein de chaque

¹⁸ Cf. §9 de l'Observation générale n° 19 du CODESC, adoptée le 23 novembre 2007, E/C.12/GC/19 (voir annexe 1).

¹⁹ Idem §10 à 28.

nation et par un effort international continu et concerté dans lequel les représentants des travailleurs et des employeurs, coopérant sur un pied d'égalité avec ceux des gouvernements, participent à de libres discussions et à des décisions de caractère démocratique en vue de promouvoir le bien commun. »²⁰

En vertu de l'article 55.a) de sa **Charte**, l'Organisation des Nations Unies (ONU) se donne, entre autres, comme objectif « le relèvement des niveaux de vie, le plein emploi et des conditions de progrès et de développement dans l'ordre économique et social ». Quant aux Etats membres de l'ONU, ils « s'engagent, en vue d'atteindre les buts énoncés à l'article 55, à agir, tant conjointement que séparément, en coopération avec l'Organisation. » (art. 56)

La **Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale** interdit toutes discriminations dans la jouissance des droits suivants : « Droits économiques, sociaux et culturels, notamment : i) Droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail, à la protection contre le chômage, à un salaire égal pour un travail égal, à une rémunération équitable et satisfaisante. » (art. 5.e.i)

La **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes** prévoit l'élimination de « la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier : a) Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains. » (art. 11.1.a)²¹ Par ailleurs, elle exige des Etats de « prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque. » (art. 2.e)

La **Convention relative aux droits de l'enfant** fixe l'objectif de la protection de l'enfant « contre l'exploitation économique et de n'être astreint à aucun travail comportant des risques ou susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social » (art. 32.1), et prévoit la fixation d' « un âge minimum ou des âges minima d'admission à l'emploi, d'une réglementation appropriée des horaires de travail et des conditions d'emploi ainsi que des peines ou autres sanctions appropriées pour assurer l'application effective du présent article. » (art. 32.2)

La **Convention internationale sur la protection des droits des travailleurs migrants et les membres de leurs familles** interdit : l'esclavage, la servitude et le travail forcé (art. 11), toute discrimination concernant entre autres la

²⁰ Cf. la Déclaration adoptée à la 26^{ème} session de la Conférence générale de l'OIT, tenue à Philadelphie le 10 mai 1944.

²¹ Les articles 10 et 11 de cette Convention sont consacrés entièrement au droit au travail et ses corollaires tels que les droits à la formation, aux assurances sociales, l'interdiction de licenciement en cas de grossesse, etc.

rémunération et les conditions de travail (art. 25); reconnaît le droit d'association (art. 26 et 40) et l'égalité de traitement concernant les licenciements ou les prestations du chômage (art. 54), mais permet aux Etats de restreindre – dans certaines conditions – le libre choix de l'emploi (art. 52).

En vertu de l'article 27.1 de la *Convention relative à la protection des droits des personnes handicapées*, les Etats parties à cette convention « reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. »

La *Déclaration de l'Assemblée Générale de l'ONU sur le progrès et le développement dans le domaine social*²², indique que : « le développement social exige que chacun soit assuré du droit au travail et au libre choix de son travail » (art. 6.1)

La *Déclaration sur le droit au développement*²³, exige des Etats de « prendre, sur le plan national, toutes les mesures nécessaires pour la réalisation du droit au développement et [qu'ils assurent notamment l'égalité des chances de tous dans l'accès aux ressources de base, à l'éducation, aux services de santé, à l'alimentation, au logement, à l'emploi et à une répartition équitable du revenu. » (art. 8.1)

Par l'engagement n° 3 de la *Déclaration de Copenhague sur le développement social*²⁴, les Etats s'engagent « à favoriser la réalisation de l'objectif de plein emploi en en faisant une priorité de base de [leurs] politiques économiques et sociales, et à donner à tous, hommes et femmes, la possibilité de s'assurer des moyens de subsistance sûrs et durables grâce à un emploi librement choisi et à un travail productif. » (§29)

Il faut noter que le Programme d'action de ce sommet consacre un chapitre entier (chapitre III) à la question de la croissance de l'emploi productif et la réduction du chômage. Dans ce chapitre, les Etats s'engagent à améliorer l'accès de tous à un emploi rémunéré de façon adéquate et appropriée comme un bon moyen de combattre la pauvreté et de promouvoir l'intégration sociale. Ils encouragent à mettre les problèmes de chômage et de sous-emploi au premier rang des priorités dans les politiques nationales et internationales ainsi que la réglementation et l'amélioration de la rémunération de certains travaux tels que la garde d'enfant, l'aide à domicile. (§42 à 65)

²² Adoptée par la Résolution 2542 (XXIV) du 11 décembre 1969.

²³ Adoptée par la Résolution 41/128 du 4 décembre 1986.

²⁴ Adoptée en mars 1995 à l'issue du sommet social.

2. Au niveau régional

Europe

Sur les 31 articles que comporte la *Charte sociale européenne* (1961, révisée en 1996), 29 sont consacrés aussi bien au droit au travail qu'au droit du travail et aux assurances sociales. Il serait fastidieux de les énumérer tous ici. Nous nous contenterons de mentionner uniquement le premier article de cette Charte qui porte sur le droit au travail :

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties contractantes s'engagent à : reconnaître comme l'un de leurs principaux objectifs et responsabilités la réalisation et le maintien du niveau le plus élevé et le plus stable possible de l'emploi en vue de la réalisation du plein emploi ; protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris ; établir ou maintenir des services gratuits de l'emploi pour tous les travailleurs ; assurer ou favoriser une orientation, une formation et une réadaptation professionnelles appropriées. »

A noter que, sur les 47 membres que compte le Conseil de l'Europe, 39 ont ratifié la Charte sociale à l'exception des pays suivants : Bosnie, Liechtenstein, Monaco, Monténégro, Russie, Saint-Marin, Serbie et Suisse. Par contre, à ce jour, seuls 14 d'entre eux ont accepté la procédure de la réclamation collective²⁵ (voir également chapitre IV.B.2).

Afrique

La *Charte africaine des droits de l'homme et des peuples* ne reconnaît pas explicitement le droit au travail, mais des conditions de travail équitables et satisfaisantes et un juste salaire : « Toute personne a le droit de travailler dans des conditions équitables et satisfaisantes et de percevoir un salaire égal pour un travail égal. » (art. 15)

Pendant, par le biais de l'article 60, la Charte prévoit que les Etats doivent réaliser les droits qu'ils ont reconnus au niveau international. De ce fait, les Etats parties au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels s'engagent à réaliser le droit au travail au plan national.

D'ailleurs, presque tous les Etats africains ont ratifié les principaux instruments internationaux en matière de droits humains qui comprennent le droit au travail, et ont même englobé ce dernier dans leurs législations nationales. A titre d'exemple, l'article 19 de la Constitution du Burkina Faso indique que « le droit au travail est reconnu et est égal pour tous. »²⁶ L'article premier du Code du travail du Sénégal précise que « le droit au travail est reconnu à chaque citoyen comme un droit sacré. L'Etat met tout en œuvre pour l'aider à trouver

²⁵ Il s'agit de : Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Slovénie et Suède (cf. Comité européen des Droits sociaux, Conclusions XVIII-2, Tome 1, page 16, décembre 2007, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/Overview_fr.asp).

²⁶ Cf. www.legiburkina.bf/codes/constitution_du_burkina_faso.htm#TITRE%20I

un emploi et à le conserver lorsqu'il l'a obtenu. »²⁷ Il en est de même pour le Gabon, le Cameroun et le Mali.

Il faut également souligner que, par l'adoption de la Déclaration de Pretoria portant sur les droits économiques sociaux et culturels en Afrique²⁸, la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples estime que :

« le droit au travail énoncé dans l'article 15 de la Charte implique notamment les éléments suivants :

- *égalité d'opportunités d'accès au travail rémunéré, y compris pour les réfugiés, personnes handicapées et autres personnes défavorisées ;*
- *environnement favorable à l'investissement pour le secteur privé afin de participer à la création de l'emploi rémunéré ;*
- *protection effective et renforcée des femmes sur le lieu du travail, y compris les congés de maternité ;*
- *rémunération équitable, un salaire minimum vital et un salaire égal à travail égal ;*
- *conditions de travail équitables et satisfaisantes, y compris l'indemnisation des accidents de travail, des dangers et autres ; (...)*
- *droit à la liberté d'association, y compris les droits de négociation collective, de grève et d'autres droits des syndicats ;*
- *interdiction du travail forcé et de l'exploitation économique des enfants et des autres personnes défavorisées ;*
- *droit au repos et aux divertissements, y compris la limitation raisonnable des heures de travail, les congés payés et la rémunération des jours fériés. »*

La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples est ratifiée par 53 Etats, soit la totalité des Etats africains.

Amériques

Les Etats parties au **Protocole additionnel de San Salvador à la Convention américaine des droits de l'homme** reconnaissent le droit au travail (art. 6), les conditions de travail justes, équitables et satisfaisantes (art. 7), les droits syndicaux (art. 8) et le droit à la sécurité sociale (art. 9).

L'article 6 portant sur le droit au travail prévoit :

« 1. Toute personne a droit au travail. Ce droit comprend la possibilité d'obtenir les moyens de mener une vie décente et respectable en exerçant une activité licite librement choisie ou acceptée.

2. Les Etats parties s'engagent à adopter les mesures aptes à garantir le plein exercice du droit au travail, notamment celles qui concernent la réalisation du plein emploi, l'orientation professionnelle et l'exécution de projets de formation technique et professionnelle, notamment ceux qui sont conçus à l'intention des handicapés. Les Etats parties s'engagent aussi à exécuter et à renforcer des programmes mettant l'accent sur la famille, et ayant pour objet d'assurer à la femme le plein exercice du droit au travail. »

²⁷ Cf. www.senegalaisement.com/NOREF/legislation_travail_senegal.html

²⁸ Cf. Dispositif 6 de l'annexe de la résolution 78. ACHPR /Res.73(XXXVI)04, adoptée le 7 décembre 2004 à l'issue de la 36^{ème} session de la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, www.achpr.org/français/_info/index_ECOSOC_fr.htm

Ce Protocole prévoit également pour les personnes âgées le droit de :
« *s'adonner à une activité productive en fonction de leurs aptitudes et en respectant leurs choix ou leurs désirs.* » (art. 17.b) et pour les handicapés « *des programmes de travail adaptés à leurs aptitudes et librement acceptés par eux ou, le cas échéant, par leurs représentants légaux.* » (art. 18.a)

Le Protocole de San Salvador est actuellement ratifié par 14 Etats. Cinq autres l'ont pour l'instant signé, alors que 15 Etats du continent américain dont les Etats-Unis et le Canada n'ont fait aucune démarche depuis son adoption en 1988²⁹.

²⁹ Cf. www.cidh.org/basicos/french/f.sansalvador.rat.htm

III. OBLIGATIONS DES ETATS ET MISE EN OEUVRE AU NIVEAU NATIONAL

A) Les obligations des Etats

Le droit au travail n'est pas une aspiration ou affirmation philosophique, mais une obligation juridique pour les Etats. A l'instar d'autres droits humains, le droit au travail exige des Etats qu'ils le respectent, le protègent et le mettent en œuvre. Etant donné que nous avons déjà développé les principes de base de ces trois niveaux des obligations des Etats dans les brochures précédentes³⁰, nous nous contenterons de mentionner certaines obligations spécifiques des Etats s'agissant du droit au travail, tels que préconisées par le CODESC :

- 1) reconnaître le droit au travail dans le système juridique national et adopter une politique nationale sur le droit au travail ainsi qu'un plan détaillé tendant à donner effet à ce dernier ;
- 2) assurer progressivement le plein exercice du droit au travail ;
- 3) garantir que le droit au travail sera exercé « sans discrimination aucune » (art. 2.2 du PIDESC) ;
- 4) assurer le droit des femmes et des jeunes à accéder à un emploi décent, et donc prendre des mesures pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité d'accès et de chances ;
- 5) assurer l'égalité d'accès au travail et à la formation ;
- 6) veiller à ce que les mesures de privatisation n'affaiblissent pas les droits des travailleurs ;
- 7) les mesures particulières prises pour accroître la flexibilité des marchés du travail ne doivent pas avoir pour effet la précarisation du travail et la diminution de la protection sociale du travailleur ;
- 8) aucune mesure rétrograde ne devrait en principe être adoptée s'agissant du droit au travail ;
- 9) interdire le travail forcé ou obligatoire en s'abstenant de refuser ou d'amoindrir l'égalité d'accès de tous à un travail décent, surtout des individus et groupes défavorisés et marginalisés, dont les détenus, les membres de minorités et les travailleurs migrants ;
- 10) interdire le travail des enfants âgés de moins de 16 ans ;
- 11) interdire toutes les formes d'exploitation économique et de travail forcé des enfants ;
- 12) interdire le travail forcé ou obligatoire aux acteurs non étatiques³¹.

³⁰ Voir « Le droit à l'alimentation », « Le droit à la santé » et « Le droit au logement », www.cetim.ch/fr/publications.php

³¹ Cf. §19 à 28 de l'Observation générale n° 18 du Comité des droits économiques, sociaux et culturels, adoptée le 24 novembre 2005, E/C.12/GC/18.

Manquements des Etats à leurs obligations

Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels fait la distinction entre l'incapacité et le manque de volonté de la part des Etats quant à la mise en œuvre du droit au travail. Il définit également les manquements par voie « d'omission » et par voie de la « commission d'actes » :

« Des manquements par la voie d'omissions se produisent, par exemple, lorsque l'Etat partie ne réglemente pas les activités des individus et des groupes de façon à les empêcher d'entraver le droit d'autrui au travail. Les manquements par voie de la commission d'actes englobent : le travail forcé ; l'abrogation ou la suspension officielle de la législation nécessaire à l'exercice permanent du droit au travail ; le déni de l'accès au travail à certains individus ou groupes, que cette discrimination repose sur la législation ou sur la pratique ; et l'adoption de mesures législatives ou de politiques manifestement incompatibles avec les obligations juridiques préexistantes touchant le droit au travail. »³²

Le CODESC énumère également toute une série d'exemples de manquements des Etats à leur obligation de respecter, de protéger et de mettre en œuvre le droit au travail. Voici quelques extraits choisis :

- *L'Etat se soustrait à l'obligation de **respecter** le droit au travail quand des lois, des politiques ou des actions sont contraires aux normes énoncées à l'article 6 du Pacte (voir chapitre II.A) ;*
- *Le fait pour l'Etat de ne pas tenir compte des obligations juridiques qui lui incombent en vertu du droit au travail lors de la conclusion d'accords bilatéraux ou multilatéraux avec d'autres Etats, avec des organisations internationales ou avec d'autres entités telles que les multinationales, constitue un manquement à son obligation de respecter le droit au travail ;*
- *L'Etat manque à l'obligation de **protéger** quand il s'abstient de prendre toutes les mesures voulues pour protéger les personnes relevant de sa juridiction contre des atteintes au droit au travail imputables à des tiers ;*
- *Parmi les manquements à l'obligation de **mettre en œuvre** figurent le fait de ne pas adopter ou de ne pas mettre en œuvre une politique nationale de l'emploi destinée à garantir à chacun la réalisation de ce droit ; le fait d'affecter à l'emploi un budget insuffisant ou de répartir à mauvais escient les ressources publiques de telle sorte qu'il sera impossible à certains individus ou certains groupes d'exercer leur droit au travail, (...) le fait de ne pas mettre en œuvre de programmes de formation technique et professionnelle³³.*

³² Idem §32.

³³ Idem §33 à 36.

B) Exemples de mise en œuvre au niveau national

Pour illustrer la mise en œuvre (ou non) du droit au travail et ses corollaires au niveau national, nous avons choisi trois pays : le Mexique (pays dit en développement), Royaume-Uni (pays dit développé et un des premiers pays industrialisés) et la Roumanie (pays dit en transition). Dans ce cadre, l'exemple de la Chine est très riche en enseignement, mais il nous est impossible de couvrir les aspects essentiels du problème posé dans ce pays dans le cadre du présent ouvrage. C'est pourquoi nous renvoyons les lecteurs à quelques sites spécialisés³⁴.

1. Mexique

Avec un PIB de 8400 \$ étatsuniens par habitant et faisant partie du club des pays « riches » (l'OCDE)³⁵, le Mexique est le 5^e producteur mondial de pétrole et figure parmi les 15 premières économies du monde. Cependant, ces chiffres cachent mal les inégalités criantes dans ce pays et les 40 millions de Mexicains vivant dans la pauvreté.

En effet, depuis que ce pays fait partie de l'ALENA (Accord de libre-échange nord-américain entre le Canada, les Etats-Unis et le Mexique entré en vigueur en 1994), l'agriculture nationale mexicaine a été littéralement dévastée et la campagne a perdu le quart de sa population, étant donné que l'ouverture commerciale a soumis à la compétition des acteurs inégaux entre eux. Depuis 1994, le Mexique a triplé ses importations de céréales dont dépendent 40% de ses besoins alimentaires.

Si le Mexique est devenu le troisième partenaire commercial des Etats-Unis et le deuxième marché pour les produits américains, ces échanges commerciaux n'ont pas créé les emplois escomptés, si ce n'est des emplois volatiles dans les *maquiladoras* (zones franches), ces zones de non droit où prolifèrent les usines d'assemblage, dont les matériaux sont importées des Etats-Unis et réexportés vers ce pays. De plus, depuis 2001, les *maquiladoras* seraient en perte de vitesse en raison de la concurrence chinoise et ce en dépit des efforts du gouvernement mexicain pour leur maintien.

Il faut également noter que près de 30 millions de Mexicains vivent aux Etats-Unis et qu'ils font vivre un tiers de la population mexicaine (21 milliards de dollars étatsuniens envoyés au Mexique en 2006).

Si le taux de chômage moyen entre 1996 et 2006 est, selon les chiffres officiels, de 2,9% chez les femmes et de 2,4% chez les hommes, il faut souligner que 40% de la population active (sur un total de 41,6 millions) travaille dans le secteur informel.

³⁴ Voir entre autres www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=fr&p_country=CHN et <http://survey07.ituc-csi.org/getcountry.php?IDCountry=CHN&IDLang=FR>, www.fair-computer.ch/cms/fileadmin/user_upload/computer-Kampagne/Laenderstudie_zu_China.pdf, www.fair-computer.ch/cms/fileadmin/user_upload/computer-Kampagne/Pressekonferenz_20.Mai/A_one_year_follow_up_study_final.pdf

³⁵ Organisation de coopération et de développement économiques qui regroupe actuellement 30 pays partisans de l'économie de marché, voir www.oecd.org.

Législation mexicaine

L'article 123 de la Constitution du Mexique stipule que « toute personne a droit à un travail honorable et socialement utile. » Son article 5 précise que « nul ne peut être empêché de se consacrer à la profession, à l'activité industrielle ou commerciale ou au travail qui lui convient, dès l'instant qu'il s'agit d'une occupation licite. »

Quant à la loi fédérale sur l'emploi, elle prévoit que « le travail est un droit et un devoir sociaux. Ce n'est pas une marchandise, il exige le respect des libertés et de la dignité de celui qui l'accomplit et il doit l'être dans des conditions propres à garantir la vie, la santé et un niveau économique décent au travailleur et à sa famille. » (art. 3.1)

Bien que l'article 357 de la loi sur l'emploi garantisse la création des syndicats en ces termes : « Les travailleurs et les employeurs ont le droit de constituer des syndicats sans avoir besoin d'une autorisation préalable », la pratique est tout autre (voir ci-après).

Il faut souligner que le Mexique a ratifié la Convention n° 87 de l'OIT (liberté syndicale), mais pas la Convention n° 98 (droit d'organisation et de négociations collectives).

La législation mexicaine ne comprend pas une assurance chômage, mais un mécanisme d'aide (mis en place en 2002 à titre expérimental) appelé « Système d'aide financière aux demandeurs d'emploi » (SAEBE), qui met à disposition de ces derniers certains moyens, mais à certaines conditions (avoir cherché activement un emploi depuis au moins trois mois, avoir cotisé à la sécurité sociale pendant au moins six mois, avoir des personnes à charge, etc.).

Le salaire minimum mexicain est loin de garantir « une vie décente » aux travailleurs et à leur famille (estimé cinq fois inférieur aux besoins vitaux).

La législation mexicaine ne comprend pas non plus une loi fédérale sur l'égalité des sexes et la moitié de la population ne bénéficie d'aucune assurance sociale ni d'aide sociale.

Violations des droits au et du travail

Selon le récent rapport de la Confédération syndicale internationale (CSI) sur le Mexique : « les atteintes systématiques à l'autonomie syndicale et de nombreux obstacles institutionnels empêchent la formation de syndicats indépendants. » (source ci-après)

Pire, malgré la décision de la Cour suprême en 1999 qui a déclaré anti-constitutionnelle l'imposition du monopole syndical dans le secteur public et la clause d'exclusion disposant que « seuls les membres du syndicat existant sur le lieu de travail peuvent être embauchés par un employeur public ou privé », la situation ne semble pas meilleure, étant donné que seuls 7% des travailleurs bénéficieraient des contrats issus de négociations collectives.

Cela est corroboré par de nombreuses plaintes déposées auprès de l'OIT. A titre d'exemple, le Syndicat des travailleurs de l'éducation de l'Etat de Puebla Independiente (SETEP) s'est plaint auprès de l'OIT (en 2006 et en 2007) du

refus des autorités mexicaines de l'enregistrer sur le registre des syndicats depuis 2004 en violation de la convention n° 87 de l'OIT. Dans ses conclusions, le Comité de la liberté syndicale a demandé au gouvernement mexicain « de prendre des mesures pour que les autorités locales compétentes accordent dans les plus brefs délais au SETEP l'inscription au registre des syndicats indépendamment de sa plus ou moins grande représentativité, et pour que la législation de l'Etat de Puebla soit modifiée de façon à ce qu'il ne soit pas exigé des travailleurs de la fonction publique qu'il n'existe pas d'autre syndicat représentatif pour pouvoir enregistrer un syndicat. » (source ci-après)

L'écart salarial est également considérable entre les femmes et les hommes, pouvant atteindre 50% dans de nombreux secteurs. Le gouvernement mexicain n'aurait toujours pas déployé de mesures adéquates contre le harcèlement sexuel, qui est une pratique courante dans le monde du travail.

Selon les chiffres officiels, au moins 3 millions d'enfants entre 6 et 14 ans travaillent au Mexique, ce qui explique certainement le taux de déscolarisation élevé dans ce pays. L'accès à l'instruction dans une langue autre que l'espagnol reste difficile, ce qui a pour effet d'empêcher de nombreux enfants d'origine indigène de compléter leur scolarisation. Le travail forcé, y compris le travail forcé des enfants, demeure un problème d'actualité au Mexique et affecte plus particulièrement les populations indigènes.

Quant aux *maquiladoras*, selon la CSI, elles sont synonymes d'heures supplémentaires non rémunérées, de harcèlement sexuel, de discrimination à l'embauche, d'absence complète d'hygiène et de sécurité et de licenciements arbitraires. En outre, la syndicalisation y est impossible. La majorité des maquiladoras changent de lieu sans verser à leurs employés les indemnités qui leur sont dues.

En 2006, le CEREAL (Centro de Reflexión y Acción Laboral) a reçu 578 plaintes de travailleurs au sujet de violations des droits syndicaux et du travail dans des entreprises telles que HP, Dell, Intel, Nokia, Philips, Sony Ericsson, Motorola, IBM et Sony. La réduction de la portée des conventions collectives et l'obstruction à la négociation collective sont parmi les pratiques les plus fréquentes, auxquelles s'ajoutent les affaires de discrimination, l'exposition aux produits toxiques, le harcèlement sexuel et les mauvais traitements.

Le 19 février 2006, une explosion dans la Mine 8 de l'unité Pasta de Conchos, du groupe Minera Mexico, SA (IMMSA), a causé la mort de 65 mineurs. Seuls deux corps furent récupérés et l'IMMSA abandonna les recherches des corps le 5 avril 2007, sous prétexte que 25% de la mine était inondée et que l'eau était contaminée par le SIDA, la tuberculose, etc., ce qui risquait de mettre en péril la santé des sauveteurs et celle de la population... Les familles des victimes cherchent aujourd'hui désespérément à retrouver et enterrer les corps des mineurs. Elles se sont organisées en association pour faire connaître aux différentes instances nationales et internationales de droits humains ce scandale, mais également pour en finir avec l'impunité et pour pouvoir faire condamner les responsables.

Les autorités mexicaines n'hésitent pas à recourir à la violence pour « résoudre » les conflits sociaux. En voici quelques exemples.

Les 3 et 4 mai 2006, les travailleurs, majoritairement des femmes travaillant dans l'économie informelle, ont été la cible de violences perpétrées par plus de 2500 policiers nationaux entraînant plus de 200 détentions arbitraires, la mort de deux jeunes hommes et la torture de dizaines de personnes, victimes notamment de violences sexuelles. A ce jour, aucun des responsables de ces violations n'a été inquiété.

Le 11 janvier 2008, 700 membres des forces de sécurité de l'Etat et de la police fédérale ont été mobilisés pour déloger les 1500 mineurs de Cananea (Etat de Sonora), mine de cuivre exploitée par Grupo Mexico, qui étaient en grève depuis juillet 2007 pour dénoncer les bas salaires et les conditions horribles de santé et de sécurité dans la mine. Les tirs des forces de police et de l'armée (grenades lacrymogènes et balles en caoutchouc) ont fait plusieurs dizaines de blessés parmi les travailleurs et plusieurs de ces derniers ont été arrêtés. Ce qui a déclenché la grève de 270 000 travailleurs du secteur dans ce pays.

Deux mineurs morts et 41 blessés, dont deux gravement, tel est le solde de l'expulsion brutale effectuée le 20 avril 2006 dans l'entreprise sidérurgique Lázaro Cárdenas Las Truchas (Sicartsa), où les travailleurs faisaient grève depuis le 2 avril pour exiger que soit respecté le statut de dirigeant syndical de Napoleón Gómez Urrutia et que soit retiré celui du dirigeant imposé par l'entreprise. Comme réponse complètement disproportionnée, 800 policiers des forces fédérales et de l'Etat ont été envoyés pour affronter les 500 travailleurs. L'un des deux travailleurs qui ont perdu la vie était Héctor Álvarez Gómez, représentant syndical au sein de la commission paritaire de l'entreprise Mittal Steel.

Recommandations du CODESC

Le CODESC a examiné en juin 2006 le rapport du gouvernement mexicain et a fait, entre autres, les recommandations suivantes dans ses Observations finales :

- veiller à ce que les salaires fixés par la Commission nationale des salaires ou négociés entre les travailleurs et les employeurs assurent à tous les ouvriers et employés, en particulier les femmes et les travailleurs autochtones, une vie décente pour eux-mêmes et pour leur famille ;
- prévenir et éliminer la discrimination dans le travail au niveau de tous les Etats fédérés ;
- supprimer de la législation de toutes les restrictions concernant les droits syndicaux ;
- rendre universel les allocations de chômage ;
- fournir une aide sociale à ceux et celles qui sont dans le besoin ;
- fixer l'âge minimum d'admission à l'emploi à 15 ans (fin de la scolarité obligatoire) ;
- adopter une loi sur l'égalité des sexes au niveau fédéral et à celui des Etats fédérés ;

- adopter et appliquer effectivement des lois par des Etats fédérés du Mexique sur le harcèlement sexuel ;
- assurer la pleine intégration des droits économiques, sociaux et culturels dans ses stratégies de développement social et de réduction de la pauvreté, répondre spécifiquement aux besoins des individus et des groupes défavorisés et marginalisés et allouer des fonds suffisants pour la mise en œuvre de ces stratégies.

Sources :

- *Extraits des Observations finales du CODESC sur le Mexique, adoptées le 9 juin 2006, 36^{ème} session, E/C.12/MEX/CO/4*, www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.MEX.CO.4_fr.pdf
- *Extraits du rapport du Mexique présenté au CODESC, E/C.12/4/Add.16 daté du 25 février 2005*, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/G05/405/26/PDF/G0540526.pdf?OpenElement>
- *Extraits du rapport de la Confédération syndicale internationale (CSI) sur le Mexique, rendu public le 11 février 2008*, www.ituc-csi.org/IMG/pdf/TPR_Mexico.pdf et son communiqué de presse daté du 29 avril 2008, www.ituc-csi.org/spip.php?article2031&lang=fr
- *Plainte contre le gouvernement du Mexique présentée par le Syndicat des travailleurs de l'éducation de l'Etat de Puebla Independiente (SETEP), Rapport No. 349, Cas No(s). 2536*, www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconvf3.pl?host=status01&textbase=ilofre&document=4791&chapter=3&query=%28Mexique%29+%40ref&highlight=&querytype=bool
- *Centro de Reflexión y Acción Laboral*, www.sjsocial.org/fomento
- *Article d'Anne Vigna, paru dans le Monde diplomatique du mois de mars 2008*, www.monde-diplomatique.fr/2008/03/VIGNA/15719
- *Article de Luis Hernández Navarro, publié sur le site du Réseau d'information et de solidarité avec l'Amérique Latine, 8 novembre 2007*, <http://risal.collectifs.net/spip.php?article2358>
- *Communiqué de presse de la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie du 16 janvier 2008*, www.infmetal.org/main/index.cfm?n=47&l=5&c=17150
- *Human Rights Advocates, Volume 47, Summer 2006*, www.humanrightsadvocates.org/images/HRA_Vol47.pdf
- *Banque mondiale*, www.banquemondiale.org
- *Géographie sociale et politique*, www.geographie-sociale.org/mexique-usa-frontiere.htm

2. Royaume-Uni

Sixième économie mondiale, le Royaume-Uni fait partie du G8, ce groupe de pays qui définissent les politiques économiques sans consulter les principaux concernés.

Dès les années 1980, ce pays est devenu le principal promoteur des thèses néolibérales. Les activités industrielles représentent actuellement moins de 20% de l'économie de ce pays (pharmaceutique, pétrolière, aéronautique et automobile en particulier), contre quelque 72% pour les services et 8% pour la finance (Londres est la 3^e place financière internationale, le PIB de cette ville étant égal au PIB de la Suisse³⁶).

Avec un PIB de 31436 € par habitant en 2004, le Royaume-Uni affiche une « santé économique » apparemment éclatante, mais qui cache mal la situation

³⁶ 500 milliards de Francs Suisses.

catastrophique de millions d'habitants : la durée de travail excessif (3,3 millions de Britanniques travaillent 48h/semaine), les emplois précaires (dont 3,2 millions de *Teleworkers* travaillent principalement chez eux), 3,8 millions d'enfants vivant en dessous du seuil de pauvreté, sans oublier bien sûr les travailleurs migrants légaux (environ 6 millions) et « illégaux » (estimé entre 500 000 et un million) ainsi que plus de 280 000 demandeurs d'asile déboutés vivant dans la pauvreté, non autorisés à travailler et qui ne reçoivent plus d'aide, etc.

S'ajoute à cela le comportement irrespectueux des sociétés transnationales britanniques opérant à l'étranger concernant les droits au et du travail. D'où d'ailleurs, l'appel de ActionAid International au gouvernement du Royaume-Uni pour qu'il régleme les activités de ces sociétés en dehors de son territoire qui serait un des meilleurs moyens pour lui d'honorer ses obligations internationales en matière de droits humains.

Législation du Royaume-Uni et violations des droits au et du travail

La loi sur la consolidation des syndicats et des relations du travail (TULR(C)A 1992) et celle sur les relations d'emploi (ERA) de 1999 régissent le droit du travail.

Les travailleurs britanniques sont protégés contre le licenciement ou contre d'autres formes de représailles s'ils font appel à leur syndicat. Ils ont le droit d'être informés et consultés au sujet de toute décision affectant leur emploi, sous peine d'une amende pouvant aller jusqu'à 75000 £ pour les employeurs.

Le salaire minimum est de 4,85 £/heure³⁷ (selon les données de 2004), ce qui correspondrait à un salaire net inférieur à 60% du salaire net moyen (selon les critères du Comité européen des droits sociaux), donc insuffisant pour mener une vie digne.

La rémunération des heures supplémentaires (rémunération majorée) n'est pas garantie par la loi, ni celle des jours fériés.

La loi sur le temps de travail prévoit quatre semaines de congés payés annuels, mais si un salarié tombe malade ou est accidenté pendant son congé, la récupération à un autre moment des jours ainsi perdus pose souvent un problème qui, au Royaume-Uni, est réglé contractuellement.

Officiellement, 5,2% de la population active (29 millions selon les données de 2006) du Royaume-Uni est au chômage. Des allocations de demandeur d'emploi (*Jobseeker's Allowance*) ne sont payées qu'aux personnes qui recherchent activement un emploi, mais sont manifestement insuffisantes pour une personne seule (476 € par mois)³⁸.

Les questions d'hygiène et de sécurité des travailleurs intérimaires pose deux problèmes particuliers au Royaume-Uni : (i) cette catégorie de travailleurs court

³⁷ 1£= 1,31 €, 1,86 \$ et 2 Francs Suisses.

³⁸ Le Comité européen des droits sociaux considère que quand le montant d'une prestation est inférieur au seuil de pauvreté, même quand celui-ci est fixé à 40% du revenu médian ajusté, son cumul avec des prestations sous conditions de ressources ne rend pas la situation conforme à l'article 12§1 de la Charte sociale européenne.

un risque en raison de l'insuffisance de la formation ou préparation aux postes qu'ils occupent, due souvent au fait que l'agence d'intérim n'est pas assez renseignée sur les tâches à effectuer ou que les précisions fournies par le client ne suffisent pas ; et (ii) lorsqu'un accident survient, l'agence et l'entreprise qui embauchent les travailleurs intérimaires peuvent toutes deux réfuter toute responsabilité en arguant d'un manque de clarté dans la relation d'emploi.

Les travailleurs migrants ressortissants de pays d'Europe centrale et orientale qui ont adhéré à l'Union européenne en mai 2004 sont victimes de formes notables d'exploitation dans le domaine de l'emploi – salaires peu élevés et souvent inférieurs au salaire minimum national, retards de paiement des salaires, horaires de travail excessivement longs, rétention des documents de voyage, violences et mauvais traitements sur le lieu de travail, conditions de travail dangereuses/insalubres.

La législation britannique reconnaît le droit à la grève, mais avec une procédure de légitimation astreignante et une limitation de facto à 12 semaines. Au-delà de ce délai ou après une période plus longue en cas de lock-out, les employés peuvent être licenciés pour avoir pris part à une grève légale.

Seuls les travailleurs concernés peuvent mener une grève ; toute action de solidarité est considérée comme illégale à l'instar, par exemple des piquets de grève autour de l'entreprise de la part des syndicalistes.

Les tribunaux britanniques excluent aussi toute action collective visant un futur employeur ou de futures conditions d'emploi dans le cadre d'un transfert d'une partie de l'activité d'une entreprise.

L'article 235A de la loi consolidée de 1992 sur les syndicats et les relations professionnelles (*Trade Union and Labour Relations Consolidation Act*) permet à une tierce partie d'obtenir, sous certaines conditions, une action judiciaire contre un syndicat qui organise une action revendicative.

Aujourd'hui, environ un tiers seulement de la main-d'œuvre britannique est couverte par des conventions collectives.

Trades Union Congress (*TUC*) estime que les membres de syndicats en Grande-Bretagne ont moins de droits pour ce qui a trait à l'organisation d'une action collective à l'heure actuelle qu'ils n'en avaient en 1906 !

Le Comité européen des droits sociaux est de même avis. Selon lui, la législation du Royaume-Uni sur le droit de grève n'est pas conforme au paragraphe 4 de l'article 6 de la Charte sociale européenne car : a) les possibilités des travailleurs de défendre leurs intérêts par des actions collectives licites sont trop restreintes ; b) l'obligation de donner un préavis à l'employeur pour la tenue d'un scrutin sur une action revendicative est excessive ; c) la protection des travailleurs qui sont licenciés lorsqu'ils participent à une action revendicative est insuffisante.

Méthodes antisyndicales

En plus d'une législation défavorable aux travailleurs, certains employeurs mènent une « guérilla » contre la syndicalisation dans leur entreprise. Ils ont recours à un éventail de tactiques allant des représailles et du licenciement de militants syndicaux à l'interdiction d'accès aux lieux de travail, la dissuasion active de l'adhésion et la diffusion de propagande antisyndicale, en passant par les avantages financiers et l'établissement de nouveaux mécanismes de consultation. En voici quelques exemples :

- la création d'une association interne du personnel qui place les travailleurs sous surveillance lorsqu'ils sont vus aux côtés d'organiseurs syndicaux en dehors du lieu de travail, qui profère des menaces de fermeture ou de transfert de leurs activités commerciales plutôt que d'octroyer la reconnaissance au syndicat ;
- quelques employeurs ont fait appel à des cabinets de conseil étatsuniens pour enrayer, non sans succès, les tentatives de syndicalisation de leurs effectifs ;
- en vertu de la loi actuelle sur l'insolvabilité, les entrepreneurs peu scrupuleux peuvent aisément licencier des travailleurs, se mettre en faillite et procéder au rachat des avoirs de la société en faillite, pour ensuite reprendre les affaires sans avoir à verser la moindre indemnisation aux travailleurs congédiés ;
- une étude publiée en avril 2006, réalisée conjointement par le TUC et le Département de recherche sur le travail (*Labour Research Department*) montre que les syndicats ont de plus en plus de peine à obtenir la reconnaissance des employeurs.

Dans ce contexte, il faut mentionner que deux employés de la compagnie aérienne British Airways ont été licenciés pour faute grave après avoir fait grève en 2005 pour soutenir des travailleurs congédiés au cours d'un conflit avec l'entreprise de catering aérien Gate Gourmet. Un troisième employé de la British Airways a reçu un ultime avertissement par lettre recommandée.

Exemples d'actions syndicales couronnées de succès

En février 2006, la chaîne de supermarchés ASDA appartenant à la multinationale américaine Wal-Mart, connue pour son hostilité à l'égard des syndicats, a été condamnée par un tribunal du travail pour avoir offert des avantages financiers à ses employés (une augmentation salariale de 10%) pour les inciter à renoncer à leur droit de négociation collective. ASDA a été sommée de verser 2500 £ de compensation à chacun des 340 travailleurs concernés.

La société de conditionnement Chesapeake a licencié 10 membres du Syndicat des travailleurs de l'industrie manufacturière (Unite the Union, anciennement AMICUS) pour leur refus de signer des contrats individuels. Les membres du syndicat ont unanimement rejeté la proposition de l'entreprise visant à révoquer la convention collective en faisant passer l'ensemble du personnel à des contrats individuels (décembre 2006).

Violations de la Charte européenne constatées par le Comité européen des droits sociaux

Lors de l'examen du rapport national du Royaume-Uni en décembre 2007, le Comité européen des droits sociaux a conclu aux violations des articles suivants de la Charte sociale européenne :

- l'article 2§4, aux motifs que la législation ne prévoit pas de réduire la durée du travail ou d'octroyer des congés supplémentaires aux travailleurs employés à des occupations dangereuses ou insalubres et que, de surcroît, aucune preuve n'a pu être apportée que de telles mesures ou toutes autres mesures visant à réduire l'exposition aux risques sont mises en place par voie de convention collective ou par d'autres moyens ;
- l'article 2§5, au motif qu'il est possible, dans de nombreux secteurs, de travailler plus de douze jours consécutifs sans bénéficier de période de repos, et aucune information n'a été fournie concernant les garanties ;
- l'article 4§1, au motif que le salaire minimum est nettement inférieur au seuil de 60% retenu par le Comité ;
- l'article 4§2, au motif que tous les travailleurs ne disposent pas de garanties adéquates légales concernant la rémunération majorée des heures supplémentaires ;
- l'article 4§4, au motif que le préavis en cas de cessation d'emploi est trop court pour les travailleurs ayant moins de trois ans d'ancienneté ;
- l'article 4§5, au motif que la détermination des retenues sur salaire relève de la seule négociation entre les parties à un contrat de travail ;
- l'article 10§4, au motif que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties qui résident légalement ou travaillent régulièrement au Royaume-Uni n'est pas garantie pour ce qui concerne les droits et charges et l'assistance financière à la formation ;
- l'article 235A de la loi consolidée de 1992 sur les syndicats et les relations professionnelles entrave plus encore l'exercice du droit de grève ;
- l'article 12§1, au motif que, pour ce qui concerne les personnes seules, les montants des indemnités de maladie, des prestations d'incapacité de courte durée, et de l'allocation contributive de demandeur d'emploi sont manifestement insuffisants ;
- l'article 19§6, au motif que ni la législation ni la pratique ne garantissent aux enfants de travailleurs migrants âgés de 18 à 21 ans le droit au regroupement familial ;
- l'article 19§8, au motif que les membres de la famille d'un travailleur migrant ressortissants d'un Etat non membre de l'UE et n'appartenant pas à l'EEE, ainsi que les enfants d'un travailleur migrant ressortissants d'un Etat membre de l'UE ou appartenant à l'EEE mais qui ont moins de 17 ans peuvent être expulsés à la suite de l'expulsion du travailleur migrant.

Constats, recommandations et questions du CODESC

Lors de l'examen du rapport national du Royaume-Uni en 2002, le CODESC a fait le constat suivant concernant le droit au travail et ses corollaires :

- bien que le PIDESC ait été ratifié par le Royaume-Uni depuis 40 ans (!), il n'est pas encore incorporé dans l'ordre juridique interne et ce pays n'a pas l'intention de le faire dans un proche avenir ;
- l'absence de plan national d'action pour les droits humains ;
- le salaire minimum national n'est pas fixé à un montant assurant à tous les travailleurs un niveau de vie suffisant, et la protection que garantit le salaire minimum ne s'applique pas aux travailleurs de moins de 18 ans ;
- la persistance d'une pauvreté considérable, en particulier dans certaines régions du pays telles que l'Irlande du Nord et dans certaines couches de la population, par exemple les minorités ethniques, les personnes handicapées et les personnes âgées.

A l'issue de cet examen, le CODESC a fait, entre autres, les recommandations suivantes au gouvernement de ce pays :

- élaborer une législation et une politique nationale sur des questions telles que la réduction de la pauvreté, la sécurité sociale, le logement, la santé et l'éducation ;
- encourager l'Etat partie (Royaume-Uni), en tant que membre des institutions financières internationales, notamment le Fonds monétaire international et la Banque mondiale, à ne rien ménager pour faire en sorte que les politiques et décisions de ces organisations soient conformes aux obligations des Etats parties au Pacte, en particulier celles concernant l'assistance et la coopération internationales ;
- prendre des mesures plus efficaces pour lutter contre la discrimination de fait, en particulier à l'égard des minorités ethniques et des personnes handicapées, surtout en ce qui concerne l'emploi, le logement et l'éducation. Il recommande vivement à l'Etat partie d'adopter une législation étendue sur l'égalité et la non-discrimination en droit britannique.

A noter que le 5^e rapport périodique du Royaume-Uni sera examiné par le CODESC en mai 2009 et, à cette occasion, le CODESC demande au gouvernement de ce pays de fournir des renseignements sur :

- le niveau du salaire minimum national. Est-il suffisant pour permettre à un travailleur et à sa famille de jouir d'un niveau de vie convenable ?
- quelles mesures ont été adoptées par l'Etat partie pour prévenir et punir les infractions à la législation sur le salaire minimum ? ;
- le programme de réforme des retraites, ainsi que les mesures que l'Etat partie compte prendre pour faire face à l'augmentation du coût des retraites et de la santé découlant du vieillissement de sa population ;

- les mesures adoptées dans les territoires dépendants et outre-mer pour garantir à toutes les femmes le droit à un congé de maternité payé ou à un congé assorti de prestations de sécurité sociale suffisantes pendant une période suffisante avant et après la naissance de leur enfant ;
- les mesures adoptées par l'Etat partie pour lutter contre la traite d'êtres humains, notamment de femmes et d'enfants, et pour aider les victimes ;
- le nombre de demandes en instance qui ont été déposées par des familles d'immigrants cherchant à entrer sur le territoire de l'Etat partie aux fins du regroupement familial ; les mesures prises pour réduire les retards dans la procédure d'agrément de ces demandes, conformément aux obligations de l'Etat partie au titre du Pacte ;
- les progrès accomplis par l'Etat partie dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Sources :

- *Extraits du rapport annuel des violations des droits syndicaux (2007) de la CSI*, <http://survey07.ituc-csi.org/getcountry.php?IDCountry=GBR&IDLlang=FR>
- *Extraits des Conclusions du Comité européen des droits sociaux sur le Royaume-Uni, XVIII-1 et XVIII-2*: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/UKXVIII1_fr.pdf et http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/UKXVIII2_fr.pdf
- *Extraits des Observations finales du CODESC sur le Royaume-Uni, adoptée le 5 juin 2002 lors de sa 28^{ème} session, E/C.12/1/Add.79*, [www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/E.C.12.1.Add.79.Fr?Opendocument](http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/E.C.12.1.Add.79.Fr?Opendocument)
- *Extraits de la Liste des points à traiter à l'occasion de l'examen du 5^{ème} rapport périodique du Royaume-Uni, adoptée par le Groupe de travail de pré session du CODESC, 19-23 mai 2008, E/C.12/GBR/Q/5, 10 juin 2008*, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/424/52/PDF/G0842452.pdf?OpenElement>
- *TUC*, www.tuc.org.uk/work_life/tuc-14876-f0.cfm?theme=itsabouttime
- *OCDE*, www.oecd.org
- *Communications des ONG soumises à la 1^{ère} session du Groupe de travail sur l'Examen périodique universel du Conseil des droits de l'homme, A/HRC/WG.6/1/GBR/3, 11 mars 2008*, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/115/87/PDF/G0811587.pdf?OpenElement>

3. Roumanie

Avec un PIB par habitant se situant actuellement entre 3000 et 7000 € selon les régions, la Roumanie est un pays dit en « transition ». Elle est devenue membre de l'Union européenne depuis janvier 2007.

4,3% de la population active (10 millions) est au chômage, mais il faut préciser que 20% de la population roumaine (sur 22 millions d'habitants que compte ce pays) travaillent à l'étranger dont les plus connus sont des *capsunari* (cueilleurs de fraises) en Espagne.

Les Roms constituent sans doute la portion de la population la plus discriminée. En effet, selon l'UNICEF près de 88% des Roms de Roumanie vivaient en dessous du seuil de pauvreté en 2005.

La Roumanie est aussi un pays producteur de pétrole (245 000 barils/jour en 2006) et de gaz naturel (17,6 milliards de m³ en 2006).

De nombreuses compagnies européennes telles que Renault, Ford, Nokia, Siemens ont délocalisé vers ce pays en raison des facilités faites aux investisseurs et d'une main d'œuvre très bon marché (salaire minimum était 69 € en 2004). Cependant, cette tendance est en train de changer, semble-t-il, étant donné que la Roumanie connaîtrait une pénurie de main d'œuvre. En effet, les compagnies opérant en Roumanie emploient désormais plusieurs milliers de Moldaves, Turcs et Chinois dont la plupart travaillent dans les secteurs du textile, de l'agriculture et de la construction. Daewoo prévoirait même l'importation d'ouvriers vietnamiens !

Législation roumaine

L'article 41 de la Constitution roumaine consacre le droit au travail, les relations du travail et la protection sociale des travailleurs : « (1) Le droit au travail ne peut être limité. Le choix de la profession, du métier ou de l'occupation, ainsi que du lieu de travail est libre. (2) Les salariés ont droit aux mesures de protection sociale. Ces mesures portent sur la sécurité et la santé des salariés, le régime de travail des femmes et des jeunes, l'institution d'un salaire minimum brut au niveau national, le repos hebdomadaire, les congés payés, la prestation du travail en conditions particulières ou spéciales, la formation professionnelle, ainsi que sur d'autres situations spécifiques, établies par la loi. (3) La durée normale de la journée de travail est, en moyenne, au maximum de huit heures. (4) Pour un travail égal, les femmes reçoivent un salaire égal à celui des hommes. (5) Le droit aux négociations collectives en matière de travail et le caractère obligatoire des conventions collectives sont garantis. »

Les droits syndicaux (art. 9), le droit d'association (art. 40.1) et le droit de grève (art. 43) sont garantis par la Constitution roumaine. Cette dernière interdit également le travail forcé (art. 42.1) et fixe à 15 ans le travail des enfants (Art. 49.4)

Depuis cette année, le salaire minimum en Roumanie est porté à 500 lei (environ 150 euros), mais l'écart salarial entre les femmes et les hommes, selon le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, serait considérable dans les secteurs tant public que privé.

Les articles 111 et 112 du Code du travail prévoient que la durée légale de travail ne doit pas dépasser 48 heures par semaine, heures supplémentaires comprises.

Le droit à la négociation collective est reconnu par la loi de 1996, mais strictement limité aux lieux de travail ayant une main-d'œuvre supérieure à 21 employés. Selon cette loi, les conventions collectives doivent être renouvelées chaque année.

L'État roumain est tenu « de prendre des mesures de développement économique et de protection sociale, de nature à assurer aux citoyens un niveau de vie décent » (article 47.1) et il reconnaît à ses citoyens le droit aux assurances

sociales suivantes : « pension de retraite, congé de maternité payé, assistance médicale dans les établissements sanitaires de l'Etat, aide en cas de chômage, et autres formes d'assurances sociales publiques ou privées » ainsi qu'« aux mesures d'assistance sociale » (article 47.2).

Il faut également souligner que la Roumanie a ratifié la plupart des Conventions onusiennes en matière de droits humains dont les deux Pactes internationaux. A ce propos, il faut préciser que les traités internationaux en matière de droits humains priment sur la législation roumaine en vertu de l'article 20.2 de sa Constitution : « En cas de non-concordance entre les pactes et les traités portant sur les droits fondamentaux de l'homme auxquels la Roumanie est partie, et les lois internes, les réglementations internationales ont la primauté, sauf dans le cas de dispositions plus favorables prévues par la Constitution ou les lois internes. »

Restrictions au droit de grève

Bien que le droit de grève soit reconnu par la législation roumaine, il est restreint pour les travailleurs des services de la santé, des pharmacies, des écoles, du secteur des communications, de la radio et de la télévision, du transport et des services essentiels (gaz, électricité), etc. qui doivent fournir un service minimum correspondant à un tiers de l'activité normale.

L'employeur doit recevoir un préavis de 48 heures. Une grève ne peut avoir pour but que la défense des intérêts économiques des travailleurs et ne doit pas être utilisée à des fins politiques. Les catégories de personnes à qui il est interdit de former un syndicat ou d'y adhérer n'ont pas le droit de faire grève (procureurs, juges, militaire, police et certains autres fonctionnaires).

Les grèves sont traitées comme illégales si une convention collective existe, même dans le cas où le conflit concernerait un aspect qui n'est pas couvert par l'accord en place et même si l'employeur refuse de mener des négociations avec le syndicat concernant le nouvel aspect en question.

Les grèves peuvent également être déclarées illégales au motif d'irrégularités de procédure. Dans le cas où une grève serait déclarée illégale, le dirigeant syndical peut être licencié légalement, même si la grève est interrompue immédiatement à la suite de la déclaration d'illégalité. Si un tribunal déclare une grève illégale, le syndicat doit payer des indemnités.

Il faut noter que la Roumanie ne dispose pas de tribunaux du travail. Les conflits professionnels et les différends du travail sont traités par des « panels spécialisés » dans le cadre du système judiciaire normal. Les experts en législation du travail représentant les organisations d'employeurs et de travailleurs au sein de ces panels peuvent seulement donner une opinion, mais leur avis n'est pas contraignant pour le tribunal.

Les violations des droits au et du travail

Dans la pratique, le droit de former des syndicats n'est pas toujours respecté. Certains employeurs essaient d'entraver la création de syndicats dans

les entreprises et mettent même les travailleurs en garde contre toutes discussions à propos de la syndicalisation avec des personnes extérieures. De nombreux employeurs auraient créé des syndicats de travailleurs dits jaunes (contrôlés par les employeurs). Dans certains cas, l'employeur cherche à éliminer les syndicats indépendants, ce qui est punissable par la loi mais difficile à prouver.

Les employeurs les plus opposés aux syndicats (généralement des entreprises étrangères) conditionnent le recrutement à la promesse du travailleur de ne pas créer de syndicat ni d'y adhérer.

De nombreux employeurs nient le droit de négociation collective et s'abstiennent de conclure des conventions collectives avec les syndicats. D'autre part, un grand nombre de conventions collectives ne sont pas appliquées. En 2006, plusieurs employeurs ont refusé d'entreprendre des négociations annuelles sur les salaires, le temps de travail et les conditions de travail. Les Conseils territoriaux du travail ont refusé d'enregistrer les demandes de conciliation soumises par les syndicats dans ces entreprises. En l'absence d'une conciliation, les syndicats ne peuvent lancer une grève légale.

Les employeurs ont rarement été sanctionnés par les tribunaux pour leur comportement antisyndical.

Victoire des ouvriers de Dacia

Le 24 mars 2008, les ouvriers de l'usine Dacia sur le site de Pitesti (sud de la Roumanie), propriété de Renault-France, ont entamé une grève pour réclamer une hausse mensuelle des salaires de 550 lei (environ 148 euros). Le même jour, la direction de l'usine a déposé plainte contre le Syndicat automobile Dacia (SAD). Mais, le 9 avril 2008, le tribunal d'Arges a jugé la grève légale.

Finalement, la grève a pris fin le 11 avril 2008 avec l'offre de la direction d'une majoration salariale mensuelle de 360 lei (environ 133 euros) bruts en deux tranches (300 à partir du 1er janvier 2008 et 60 à partir du 1er septembre 2008) à laquelle s'ajoute une prime annuelle d'un minimum de 900 lei (330 euros) bruts calculée sur la base des différents salaires de l'usine.

Le succès de ce mouvement de grève repose principalement sur quatre éléments : salaire minimum extrêmement bas au niveau européen (69 euro par mois en 2004), bénéfices considérables du constructeur français dans son usine roumaine (300 millions d'euros ces deux dernières années), participation de 85% des 14 000 travailleurs de l'usine à la grève et une solidarité sans précédent au niveau national et européen.

En effet, jamais dans l'histoire des luttes sociales en Roumanie, un syndicat n'avait bénéficié d'un soutien aussi large que celui dont le SAD a profité : le syndicat de la Poste a offert 11 000 euros pour compenser la perte de salaire des ouvriers Dacia, la fédération Universul 2700 euros, tandis qu'en France, la Confédération française démocratique du travail / Renault collectait 10 000 euros et les ouvriers de Renault Cléon 2000 euros... Cartel Alfa s'est déclaré solidaire, tout comme la fédération des syndicats de l'industrie pétrolière Petrom.

Même le Parti social-démocrate roumain (PSD), plus connu pour sa dérive idéologique, son soutien aux privatisations et son affairisme, s'est solidarisé avec le mouvement, entraînant avec lui le Parti socialiste européen (PSE).

Action des ouvrières chinoises

En janvier 2007, 300 ouvrières chinoises de Wear Company dans l'usine de textile de Bacau (ville située à l'est de la Roumanie) ont mené une action de protestation pour réclamer des hausses de leur salaire (300 dollars étasuniens) et de meilleures conditions de travail. Selon l'arrangement entre l'agence de recrutement et les ouvrières chinoises, ces dernières devaient toucher 700 dollars étasuniens par mois, mais elles devaient verser 25% de leur salaire chaque mois à l'agence jusqu'à concurrence de 4000 dollars pour avoir été sélectionnées pour ce travail. L'agence de recrutement devait également prendre en charge le billet de retour en Chine.

Suite à l'accord intervenu entre les syndicats, le Ministre de travail roumain et les ambassades chinoise et italienne, 50 ouvrières chinoises ont décidé de retourner en Chine et 200 autres ont décidé de rester. Ces dernières toucheront désormais 320 dollars étasuniens par mois et seront nourris et logés au frais de l'entreprise.

Violations de la Charte européenne constatées par le Comité européen des droits sociaux

Dans ses conclusions suite à l'examen du rapport national de la Roumanie, adoptées en décembre 2006 et 2007, le Comité européen des droits sociaux établit que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à :

- l'article 1.1, au motif que les mesures générales prises pour faire face au fort taux de chômage de longue durée et à la hausse du chômage des jeunes sont insuffisantes ;
- l'article 1.2, en raison de la durée excessive du service effectué en remplacement du service militaire obligatoire ;
- l'article 3.2, pour les motifs suivants : i) des mesures de prévention et de protection n'existent pas pour tous les risques qui doivent être couverts ; ii) les travailleurs indépendants et les employés de maison n'étaient pas couverts par les prescriptions en matière de sécurité et de santé au travail durant la période de référence ;
- l'article 4.4, au motif qu'un préavis de 15 jours (en cas de cessation d'emploi) est insuffisant lorsque les travailleurs ont plus de six mois d'ancienneté ;
- l'article 4.5, au motif que les retenues sur salaire peuvent priver les travailleurs du strict minimum vital ;
- l'article 5, pour les motifs suivants : i) les restrictions au droit syndical des hauts fonctionnaires, des personnes exerçant une fonction de direction ou une charge publique sont trop générales ; ii) les policiers sont obligés d'adhérer à l'Association nationale de police ; iii) l'exi-

- gence de la nationalité roumaine pour la représentation des partenaires sociaux au Conseil économique et social est excessive ;
- l'article 6.4, pour les motifs suivants : i) un syndicat ne peut entreprendre une action collective que s'il remplit des critères de représentativité et pour autant que la moitié de ses adhérents y soit favorable, ce qui limite de façon excessive le droit des syndicats de mener des actions collectives; ii) il n'est pas en mesure de déterminer si les restrictions au droit de grève des fonctionnaires entrent dans les limites fixées par l'article G de la Charte ;
 - l'article 7.3, pour les motifs suivants : i) la définition des travaux légers que peuvent effectuer les jeunes de plus de 15 ans encore soumis à la scolarité obligatoire ne correspond pas à celle de l'article 7 de la Charte; les jeunes de plus de 15 ans encore soumis à la scolarité obligatoire ne sont pas assurés de bénéficier d'un repos d'une durée suffisante pendant les vacances; ii) les jeunes employés à des travaux domestiques ne sont pas couverts par la législation du travail; iii) le droit des enfants de bénéficier pleinement de l'instruction obligatoire n'est pas garanti en raison d'une application non effective de la législation ;
 - les articles 7.1, 7.4, 7.5, 7.6, 7.7, 7.8 et 7.9, au motif, en particulier, que les jeunes employés à des travaux domestiques ne sont pas couverts par la législation du travail ;
 - l'article 7.10, au motif que malgré les importants efforts réalisés pour lutter contre le problème de la traite des mineurs, le nombre d'enfants concernés est trop élevé ; ce qui indique que les mesures mises en place n'ont pas encore produit tous leurs effets ;
 - l'article 12.1, au motif qu'il n'y a aucun élément qui assure que le caractère des prestations de sécurité sociale est suffisant ;
 - l'article 12.4, pour les motifs suivants : i) la législation ne prévoit pas la conservation des avantages acquis en cas de nouvel établissement dans un Etat partie non lié par un accord passé avec la Roumanie; ii) la législation ne prévoit pas la totalisation des périodes d'assurance ou d'emploi accomplies par les ressortissants des Etats parties non liés par un accord conclu avec la Roumanie ;
 - l'article 15.1, aux motifs qu'il n'existe pas de véritable législation antidiscriminatoire relative au handicap dans le domaine de l'éducation et de la formation et que la majorité des enfants handicapés est scolarisée dans des établissements spéciaux ;
 - l'article 16, pour les motifs suivants : i) la protection sociale des familles Rom est manifestement insuffisante en raison de la pénurie de logements; ii) les prestations familiales ne sont pas suffisantes.

Sources :

- *Constitution de la Roumanie*, www.cdep.ro/pls/dic/site.page?id=372
- *Communiqué de presse du gouvernement roumain*, 18 juin 2008, www.guv.ro/franceza/presa/afis-doc.php?idpresa=4737&idrubicapresa=&idrubicaprimm=&idtema=&tip=&pag=1&dr=
- *Conclusions du Comité européen des Droits sociaux sur la Roumanie, décembre 2006 et 2007*, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Romania2006_fr.pdf, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Romania2007_fr.pdf
- *Extraits du rapport annuel des violations des droits syndicaux de la CSI, 2007*, <http://survey07.ituc-csi.org/getcountry.php?IDCountry=ROU&IDLang=FR>
- *Déclaration de International Trade Union Confederation (ITUC), présentée au Conseil des droits de l'homme dans le cadre de l'Examen périodique universel de la Roumanie*, http://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session2/RO/ITUC_ROM_UPR_S2_2008_InternationalTradeUnionConfederation_uprsubmission.pdf
- *Observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes sur la Roumanie, CEDAW/C/ROM/CO/6, adopté en juin 2006 lors de sa 35^{ème} session*, [www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/CEDAW.C.ROM.CO.6.Fr?Opendocument](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/CEDAW.C.ROM.CO.6.Fr?Opendocument)
- *Extraits de l'article de Stéphane Luçon « Les ouvriers roumains font reculer Renault » in Le Monde Diplomatique*, juin 2008, www.monde-diplomatique.fr/2008/06/LUCON/15966
- www.lefigaro.fr/societes-francaises/2008/03/25/04010-20080325ARTFIG00227-dix-mille-salaries-en-greve-chez-renault-dacia-.php
- www.forum-auto.com/marques/dacia/sujet968-105.htm
- www.roumanie.com
- www.businessmonitor.com
- *UNICEF, La situation des enfants dans le monde : exclus et invisibles, 2006*, www.unicef.org/french/sowc06/pdfs/sowc06_chap2.pdf

IV. MÉCANISMES DE CONTRÔLE

A) Au niveau national

La plupart de Etats ont ratifié de nombreuses conventions internationales relatives aux droits au et du travail (conventions de l'OIT et celles relatives aux droits humains). La plupart d'entre eux les ont également intégrées dans leurs législations nationales³⁹.

Dans la plupart des pays, il existe deux types de mécanismes au niveau national : 1) mécanisme de contrôle judiciaire ; 2) mécanisme de contrôle extrajudiciaire.

1. Mécanisme de contrôle judiciaire

Dans de nombreux pays existent des tribunaux des prud'hommes qui traitent des litiges liés au droit du travail. Il est donc possible de s'adresser à cette juridiction pour faire respecter le droit du travail, en s'appuyant sur la législation nationale bien sûr, mais également sur les conventions internationales en matière du droit du travail (OIT) et de droits humains.

Il est possible également, selon les cas, de s'adresser aux tribunaux ordinaires (Tribunal administratif par exemple) en s'appuyant en particulier sur les instruments internationaux en matière de droits humains pour faire respecter le droit au travail et ses corollaires.

2. Mécanisme de contrôle extra-judiciaire

Les deux principaux mécanismes de contrôle extra-judiciaire disponibles au niveau national sont les Commissions nationales de protection des droits de l'homme et les bureaux du médiateur (Ombudsman ou *Defensor del Pueblo*). Ces deux mécanismes forment ensemble ce que l'on appelle les « institutions nationales de protection des droits de l'homme ». Ces institutions existent dans près de 100 pays. Ces institutions nationales de protection des droits de l'homme, bien que leur efficacité et leur indépendance varient énormément d'un pays à l'autre, ont généralement un mandat très large, qui leur permet d'observer les politiques du gouvernement et leur impact sur les droits humains, et en même temps de protéger les victimes de leurs violations par une assistance juridique ou une médiation avec les pouvoirs publics. Certaines ont un mandat limité à la défense des droits civils et politiques uniquement, mais elles sont de plus en plus nombreuses à défendre également la réalisation des droits économiques, sociaux et culturels.

³⁹ Voir la base de données de l'OIT Natlex, www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=fr

B) Au niveau régional

1. Afrique

La *Commission africaine des droits de l'homme et des peuples* est chargée de la surveillance, du respect et de l'application des instruments régionaux de protection des droits de l'homme au niveau africain, dont la Charte qui reconnaît le droit au travail à son article 15. A ce titre, la Commission reçoit des rapports périodiques des Etats qui doivent rendre compte des mesures prises pour réaliser tous les droits reconnus par la Charte, dont le droit au travail.

La Commission africaine est également habilitée à recevoir des plaintes individuelles ou des ONG alléguant de violations de droits protégés par la Charte. La Commission statue sur les violations alléguées et formule des recommandations à l'égard de l'Etat mis en cause. Ces recommandations ne sont pas contraignantes (d'où la création de la Cour africaine des droits de l'homme, voir ci-après), mais elles exercent une pression morale sur les Etats qui les exécutent en général.

Dans sa décision rendue le 22 mai 2008, la Commission a retenu la violation du droit au travail (art. 15 de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples), parmi la violation d'autres articles de ladite Charte, concernant l'arrestation et l'expulsion, en 2004, de 14 Gambiens travaillant dans des mines en Angola alors qu'ils étaient établis légalement dans ce pays⁴⁰.

Quant à la *Cour africaine des droits de l'homme et des peuples*, elle est compétente pour recevoir des demandes de réparation et de compensation suite aux violations des droits reconnus par la Charte et son protocole additionnel. Les victimes de violations du droit au travail ont donc la possibilité de saisir la Cour à condition que l'Etat dont ils sont ressortissants ait ratifié le protocole instituant cet organe, qu'il ait reconnu la compétence de celle-ci à recevoir les plaintes individuelles de ses ressortissants et que les voies de recours internes existantes aient été épuisées.

Etant donné que la Cour africaine a été mise en place récemment (2008), elle n'est saisie d'aucune plainte à ce jour.

2. Europe

Le *Comité européen des droits sociaux* a pour mission de juger la conformité du droit et de la pratique des Etats parties à la Charte sociale européenne (révisée en 1996). Il adopte des *Conclusions* dans le cadre du système de rapports nationaux que les Etats parties à la Charte doivent soumettre tous les deux ans et des *Décisions* dans le cadre des réclamations collectives⁴¹ que lui

⁴⁰ Cf. Communication 292/2004, Institute for Human Rights and Development in Africa/Republic of Angola, www.achpr.org/english/activity_reports/23rd%20and%2024th%20Activity%20Reports.pdf, pp 86 à 107.

⁴¹ Cf. http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/ConclusionsIndex_fr.asp

soumettent des ONG ou des syndicats depuis l'adoption en 1995 du protocole additionnel à la Charte sociale européenne. Le droit au travail et ses corollaires étant reconnu par la Charte sociale européenne, le Comité surveille la mise en œuvre de ces droits à l'occasion de l'examen des rapports étatiques et peut recevoir des réclamations collectives alléguant des violations de ces droits.

S'agissant de rapports nationaux, en décembre 2007, le Comité a rendu publiques ses conclusions relatives au respect par certains Etats des dispositions qu'ils ont acceptées dans le cadre de la Charte sociale européenne révisée de 1996. Par exemple, concernant la situation de l'**Autriche**, le Comité conclut qu'elle n'est pas conforme : i) à l'article 1§4 de la Charte (orientation, formation et réadaptation professionnelles) ; ii) à l'article 3§1 de la Charte au motif que les travailleurs indépendants ne sont pas suffisamment couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail ; iii) à l'article 3§2 de la Charte en raison du nombre manifestement trop élevé d'accidents mortels du travail et de l'augmentation continue de leur fréquence ; iv) à l'article 10§4 de la Charte au motif que l'égalité de traitement des ressortissants non communautaires des autres Etats parties à la Charte qui résident légalement ou travaillent régulièrement en Autriche n'est pas garantie, et que la réciprocité est exigée, pour ce qui concerne les droits et charges, ainsi que l'assistance financière à la formation ; v) à l'article 15§2 de la Charte au motif que le droit des personnes handicapées à la protection contre la discrimination en matière d'emploi n'était pas réellement garanti durant la période de référence⁴².

Quant aux plaintes déposées devant le Comité, voici deux exemples concernant la France et la Finlande.

Dans le cas portant sur la violation de l'article 1.2 de la Charte par la **France** (l'interdiction de toute forme de discrimination dans l'emploi) dont il est allégué que, d'après le Code du travail français (article L.122-45), de nombreuses catégories de travailleurs sont exclues de la protection contre la discrimination dans l'emploi, le Comité a conclu le 8 novembre 2005 à la violation de l'article précité⁴³.

Dans le cas portant sur la violation de l'article 2.4 de la Charte par la **Finlande** (droit à des congés payés supplémentaires ou à une réduction de la durée de travail en cas d'occupation à des travaux dangereux ou insalubres) dont il est allégué que le fait que le personnel hospitalier exposé aux dangers de radiations durant son activité professionnelle n'ait plus droit à un congé spécial en raison de l'exposition aux radiations, le Comité a conclu le 17 octobre 2001 à la violation de l'article en question⁴⁴.

⁴² Cf. Comité européen des Droits sociaux, conclusions XVIII-2, Tome 1, pp. 17 à 62, décembre 2007, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/Year/XVIII2Vol1_fr.pdf

⁴³ Cf. réclamation n° 24/2004, Syndicat SUD Travail Affaires Sociales c. France, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC24Merits_fr.pdf

⁴⁴ Cf. réclamation n° 10/2000, Tehy ry and STTK ry c. Finlande, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/complaints/CC10Merits_fr.pdf

La *Cour européenne des droits de l'homme* peut également être saisie sur la base de certains dispositifs de la Convention européenne des droits de l'homme tels que l'interdiction de l'esclavage et du travail forcé (art. 4), le droit à la liberté de réunion et d'association (art. 11) ou l'interdiction de discrimination (art. 14).

3. Amériques

La *Cour* et la *Commission interaméricaines des droits de l'homme* surveillent le respect et la mise en œuvre par les Etats parties à la Convention américaine des droits de l'homme et au Protocole de San Salvador. Le protocole de San Salvador a établi des mécanismes formels de protection. Les Etats ont le devoir de présenter des rapports périodiques faisant état des mesures progressives qu'ils ont adoptées pour la réalisation des DESC à la Commission. Des requêtes individuelles ou collectives ne peuvent cependant pas être introduites par les victimes ni à la Cour, ni à la Commission qui sont habilitées à statuer sur les droits civils et politiques. Par contre, des plaintes – par le truchement de certains droits civils et politiques – pourront être examinées par la Commission et la Cour.

A titre d'exemple, le 2 février 2001, la Cour interaméricaine des droits de l'homme a condamné le Panama pour avoir violé les droits à la liberté syndicale, à la protection et à la garantie judiciaire de 270 travailleurs. La Cour a également exigé du Panama la réintégration de ces travailleurs dans leur poste initial et le paiement de salaires dus⁴⁵. Il s'agit du premier cas dans lequel le droit au travail est traité par la Cour interaméricaine des droits de l'homme.

C) Au niveau international

1. Organisation internationale du travail (OIT)

Créée en 1919, l'OIT est la principale organisation au niveau international dans le domaine du travail et se distingue des autres agences spécialisées de l'ONU par sa structure tripartite. Elle est dirigée par un Conseil d'administration composé de 56 membres dont 28 gouvernementaux, 14 représentants des travailleurs et 14 représentants des employeurs. Les 10 Etats les plus industrialisés (Allemagne, Brésil, Chine, Etats-Unis, France, Inde, Italie, Japon, Russie et Royaume-Uni) y disposent d'un siège permanent, les autres sont élus pour un mandat de trois ans. L'organe exécutif de l'OIT, le Conseil d'administration, se réunit trois fois par an à Genève et prend des décisions relatives à la politique de l'OIT. Il établit également le programme et le budget qu'il soumet ensuite à la Conférence annuelle de cette institution pour adoption. Il élit aussi le Directeur général⁴⁶.

⁴⁵ Voir Baena, Ricardo et al. (270 workers v. Panama), www.escr-net.org/caselaw/caselaw_show.htm?doc_id=40598

L'OIT tient une Conférence annuelle (au mois de juin durant trois semaines) à Genève lors de laquelle chaque Etat membre est représenté par quatre délégués dont deux gouvernementaux, un travailleur et un employeur.

L'OIT a pour tâche principale d'élaborer des normes internationales du travail sous la forme de Conventions (obligatoires) et de Recommandations (non contraignantes) qui « fixent les conditions minimales des droits fondamentaux au travail, notamment la liberté syndicale, le droit d'organisation et de négociation collective, l'abolition du travail forcé, l'égalité des chances et de traitement, et autres instruments régissant les multiples aspects du monde du travail. »⁴⁷

Ces dernières années, l'OIT a essuyé de nombreuses critiques et subi les attaques systématiques de représentants des employeurs – souvent d'ailleurs avec le soutien des Etats et sans rencontrer de résistance de certains syndicats – visant toutes à affaiblir le rôle normatif de l'OIT⁴⁸.

A titre d'exemple, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en juin 1998, constitue un recul et une tendance à choisir « à la carte » les instruments internationaux. En effet, cette Déclaration appelle les Etats à respecter et à promouvoir un nombre limité de Conventions⁴⁹, en laissant de « côté » de nombreuses autres, pourtant une importance capitale et patiemment élaborées en son sein⁵⁰, au motif que certaines d'entre elles seraient « caduques » ou ne répondraient pas à la situation actuelle.

Le fait que l'OIT cautionne les codes de conduite de sociétés transnationales telles que *Global Compact* au détriment de ses propres Conventions pose aussi de sérieux problèmes, sans parler de la précarisation du travail d'une partie non négligeable de son personnel⁵¹. Il en est de même de l'échec de l'OIT devant la déréglementation du travail et les inégalités engendrées par la mondialisation et les programmes d'ajustement structurel⁵².

Ceci dit, ce n'est pas une raison d'ignorer ou d'abandonner cette institution. Au contraire, la mission de l'OIT est plus que jamais cruciale et constitue un rempart contre les attaques néolibérales, contre les droits au et du travail. La

⁴⁶ Voir la brochure « L'OIT: ses origines, son fonctionnement, son action » et le site internet de cette institution, www.ilo.org/global/About_the_ILO/Structure/lang--fr/index.htm.

⁴⁷ Cf. www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mission_and_objectives/lang--fr/index.htm

⁴⁸ Cf. Article de André Linard intitulé « OIT: privatiser le droit international du travail » dans *ONU : droits pour tous ou loi du plus fort ?*, édition CETIM, Genève, janvier 2005.

⁴⁹ Il s'agit de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.ABOUTDECLARATIONHOME?var_language=FR

⁵⁰ On peut citer à ce propos entre autres les Conventions suivantes sur : le salaire minima (131), le travail des femmes (45, 89 et 103), la durée du travail (1, 30, 31, 43, 47 de 40 heures, 49 et 153), la sécurité et la santé au travail (155 et 161), la sécurité sociale (102, 118 et 157), la politique de l'emploi (122), le licenciement (158) et les travailleurs migrants (97).

⁵¹ Cf. Entre autres, Jean-Loup Izambert, *ONU : violations humaines*, éd. Carnot, avril 2003.

⁵² Cf. Article de Guy Standing intitulé « The ILO : An Agency for Globalization ? », publié dans *Development and Change*, Volume 39, numéro 3, pp. 355-385, mai 2008.

société civile et les mouvements sociaux, en particulier les syndicats, ont tout intérêt à l'investir encore davantage et à se la réapproprier, tout en rappelant aux gouvernements leurs obligations afin que ces derniers cessent d'être de simples lobbyistes du secteur privé.

Mécanismes de l'OIT

L'OIT dispose de plusieurs mécanismes de contrôle pour surveiller le respect et l'application de ses normes.

a) Le Comité de la liberté syndicale⁵³

Créé en 1950, le Comité de la liberté syndicale est composé de neuf membres provenant du milieu patronal, syndical et gouvernemental, mais siégeant à titre personnel. Ils sont nommés par le Conseil administratif de l'OIT, parmi ses propres membres. Le Comité a pour tâche d'examiner des plaintes en matière de liberté syndicale et faire des recommandations au Conseil administratif de l'OIT. C'est à ce dernier que revient le rôle de communiquer ces recommandations à l'Etat concerné. En cas de besoin (manque d'informations ou de précisions), le Comité peut renvoyer une affaire à la Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale pour une étude approfondie.

Bien entendu, les recommandations que le Conseil administratif de l'OIT adresse à un Etat donné n'ont pas de force contraignante, mais elles peuvent difficilement être ignorées par ce dernier, étant donné qu'elles font l'objet d'un large consensus.

Il faut préciser que la saisine du Comité est grandement facilitée. En effet, les organisations nationales peuvent directement ou par l'intermédiaire de leur organisation faitière au niveau international (syndicats jouissant d'un statut consultatif auprès de l'OIT) saisir le Comité de la liberté syndicale. Pour ce faire, il n'est pas nécessaire d'épuiser les voies de recours interne au niveau national. Le Comité examine aussi des plaintes provenant par exemple d'une organisation nationale même si elle n'est pas dûment enregistrée dans son pays d'origine – mais qui a une « existence permanente » – ou même lors qu'elle est dissoute par les autorités de ce pays après le dépôt de la plainte.

A titre d'exemple, en 2002, la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) et la Confédération des travailleurs du Mexique (CTM) ont porté plainte auprès de l'OIT arguant qu'à la suite de la décision de la Cour suprême des Etats-Unis (décision Hoffman) en vertu de laquelle « un travailleur en situation irrégulière (M. José Castro), du fait de sa situation au regard des lois sur l'immigration, n'a pas obtenu le droit de percevoir rétroactivement le salaire qui lui était dû, après avoir été illégalement licencié pour avoir exercé des droits [syndicaux] protégés par la Loi nationale sur les relations de travail (NLRA). Les organisations plaignantes estiment que, du

⁵³ Pour de plus amples informations, prière de se référer au site internet de l'OIT, www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/ApplyingandpromotingInternationalLabourStandards/CFA/lang--fr/index.htm

fait de cette décision, des millions de travailleurs aux Etats-Unis ont perdu leur seule protection du droit à la liberté syndicale, du droit d'organisation, et du droit à la négociation collective. »⁵⁴

Donnant raison aux plaignants, le Comité de la liberté syndicale conclut en invitant le gouvernement des Etats-Unis à :

« examiner toutes les solutions possibles, y compris la modification de la législation en vue de la mettre en conformité avec les principes de la liberté syndicale, en consultation avec les partenaires sociaux concernés, en vue de garantir la protection effective de tous les travailleurs contre les actes de discrimination antisyndicale à la suite de la décision Hoffman. »⁵⁵

b) La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations

Créée en 1926, la *Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations* est composée de 20 juristes nommés par le Conseil d'administration de l'OIT pour une durée de trois ans.

Les Etats ayant ratifié les Conventions de l'OIT sont tenus de présenter, tous les deux ans. Un rapport explique les mesures qu'ils ont prises en droit et en pratique pour appliquer l'une des huit conventions fondamentales et des quatre conventions prioritaires qu'ils ont ratifiées ; pour les autres conventions, sauf celles qui ont été mises à l'écart (c'est-à-dire dont l'application n'est plus contrôlée de façon régulière), ils doivent présenter un rapport tous les cinq ans. Des rapports sur l'application de conventions peuvent être demandés à des intervalles plus rapprochés. Les gouvernements doivent communiquer un exemplaire de leur rapport aux organisations d'employeurs et de travailleurs qui peuvent faire des commentaires à ce sujet ; ces organisations peuvent également envoyer directement au Bureau international du travail (BIT) leurs commentaires sur l'application des conventions.

La commission fait deux sortes de commentaires : des *observations* et des *demandes directes*. Les observations contiennent les commentaires sur les questions fondamentales que soulève l'application d'une convention particulière par un Etat. Ces observations sont publiées dans le rapport annuel de la commission. Les demandes directes portent sur des questions plus techniques ou contiennent des demandes d'éclaircissements. Elles ne sont pas publiées dans le rapport mais sont communiquées directement aux gouvernements concernés.

Le rapport annuel de la Commission d'experts, adopté habituellement en décembre et approuvé par le Conseil administratif lors de sa session de mars, est présenté à la session suivante de la Conférence internationale du Travail en juin, où il est examiné par la *Commission de l'application des normes de la Conférence*. Cette commission, qui est une commission permanente de la Conférence, est composée de délégués des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Elle examine le rapport à l'occasion de réunions tripartites et

⁵⁴ Cf. www.ilo.org/ilolex/french/caseframeF.htm

⁵⁵ Idem.

relève un certain nombre de points qui feront l'objet d'un débat. Les gouvernements concernés par les commentaires sont invités à répondre devant la Commission de la Conférence et à fournir des informations sur le point en question. Très souvent, la Commission de la Conférence formule des conclusions invitant les gouvernements à prendre des mesures précises pour apporter une solution à un problème ou à accepter des missions ou l'assistance technique du BIT. Les débats et les conclusions sur les cas examinés par la Commission de la Conférence sont publiés dans son rapport. Les cas particulièrement préoccupants sont mis en évidence dans des paragraphes spéciaux de ce rapport⁵⁶.

A titre d'exemple, la Commission de l'application des normes de la Conférence indique dans ses conclusions concernant l'*Italie* en 2007 que « les mesures tendant à une plus grande flexibilité du marché du travail devraient garantir aux travailleurs une protection adéquate contre le licenciement et l'accès à un contrat à durée indéterminée pour un travail productif et librement choisi. » Elle incite par ailleurs le gouvernement italien à « continuer d'orienter l'ensemble de ses programmes nationaux vers un plein emploi productif et la promotion d'un travail décent et de haute qualité pour tous comme l'exige la convention. »⁵⁷

c) La procédure de réclamation (contre les Etats)

La procédure de réclamation est régie par les articles 24 et 25 de la Constitution de l'OIT. Elle donne le droit aux organisations professionnelles d'employeurs ou de travailleurs de présenter au Conseil d'administration du BIT une réclamation à l'encontre de tout Etat membre qui, à leur avis, n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention à laquelle il a adhéré. Un comité tripartite composé de trois membres du Conseil d'administration pourra être créé et chargé d'examiner la réclamation et la réponse du gouvernement. Le rapport que ce comité soumet au Conseil d'administration présente les aspects juridiques et pratiques du cas, évalue les informations présentées et conclut sous forme de recommandations. Si la réponse du gouvernement ne paraît pas satisfaisante, le Conseil d'administration a le droit de rendre publique la réclamation reçue et la réponse donnée⁵⁸.

A titre d'exemple, en 2006, Yapi-Yol Sen, une organisation syndicale d'agents de la fonction publique turque, a saisi le Conseil d'administration au titre de l'article 24 de la Constitution de l'OIT alléguant l'inexécution par le gouvernement de la **Turquie** de la Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la

⁵⁶ Ces paragraphes sont extraits de www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/ApplyingandpromotingInternationalLabourStandards/CommitteeofExperts/lang--fr/index.htm

⁵⁷ Cf. Extraits du compte rendu des travaux de la Commission de l'application des normes de la Conférence, 96^{ème} session de l'OIT, Genève, 2007, partie II, page 91, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088134.pdf

⁵⁸ Ces paragraphes sont extraits de www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/ApplyingandpromotingInternationalLabourStandards/Representations/lang--fr/index.htm

protection du droit syndical de 1948. Le plaignant reproche au gouvernement turc d'avoir modifié unilatéralement le système des branches d'activité dans lesquelles les syndicats des agents de la fonction publique peuvent être créés. De ce fait, Yapi-Yol Sen a perdu automatiquement des membres et s'est trouvée confrontée à des difficultés financières⁵⁹.

En novembre 2006, le Conseil d'administration déclare cette réclamation recevable et décide de la renvoyer au Comité de la liberté syndicale pour examen.

A la suite de l'examen du cas susmentionné, le Comité de la liberté syndicale observe qu'il s'agit du deuxième cas concernant la Turquie dans lequel le ministère du Travail et de la Sécurité sociale modifie la classification des branches d'activité sur la base de critères contestables – qui s'appuient non pas sur la nature de l'activité exercée mais sur l'autorité dont relève le travail effectué –, ce qui a des conséquences très sérieuses pour les syndicats concernés (perte de membres et de droits de représentation).⁶⁰

Donnant raison au plaignant, dans ses conclusions, le Comité demande au gouvernement turc : a) de prendre toutes les mesures nécessaires dès que possible pour mettre sa législation en conformité avec la convention n° 87, ratifiée par la Turquie, et en particulier : i) de modifier l'article 5 de la loi n° 4688 sur les syndicats de fonctionnaires ainsi que le règlement relatif à la détermination des branches d'activité des organisations et organismes, qui détermine les branches d'activité dans lesquelles les syndicats des agents de la fonction publique peuvent être créés, afin que ces branches ne se limitent pas aux agents d'un ministère, département ou service particulier, y compris les gouvernements locaux ; ii) de modifier le règlement du 2 août 2005 (qui modifie le règlement relatif à la détermination des branches d'activité des organisations et organismes) de manière à maintenir les membres de Yapi-Yol Sen concernés par cette plainte dans la branche d'activité dénommée 'travaux publics, construction et services ruraux' en conformité avec la nature de leurs fonctions et leur volonté de rester affiliés à Yapi-Yol Sen ; iii) de modifier l'article 16 de la loi n° 4688 sur les syndicats de fonctionnaires de manière à ce que la mutation d'un dirigeant syndical dans une autre branche d'activité, son licenciement ou le simple fait qu'il abandonne son travail n'aient pas pour effet de mettre fin à ses fonctions syndicales ; b) de prendre toutes les mesures nécessaires pour que l'affiliation à Yapi-Yol Sen soit immédiatement rétablie et que la possibilité de retenir les cotisations à la source soit restaurée, et compte sur le tribunal, à la suite du recours interjeté par l'organisation plaignante dans le présent cas, pour tenir compte des principes de la liberté syndicale consacrés par la convention n° 87 lorsqu'il rendra sa décision. (...) ⁶¹

⁵⁹ Cf. Plainte contre le gouvernement de la Turquie présentée par Yapi-Yol Sen Rapport No. 347, Cas No. 2537, www.ilo.org/ilolex/french/repframeF.htm

⁶⁰ Idem.

⁶¹ Idem.

d) La procédure de plainte (interétatique)

La procédure de plainte est régie par les articles 26 à 34 de la Constitution de l'OIT, aux termes desquels une plainte contre un Etat membre qui n'appliquerait pas une convention qu'il a ratifiée peut être déposée par un autre membre qui a également ratifié cette convention, un délégué à la Conférence ou le Conseil d'administration d'office. A la réception d'une plainte, le Conseil d'administration a la possibilité de nommer une commission d'enquête, composée de trois membres indépendants, qui a pour mission de procéder à un examen approfondi de la plainte pour établir les faits et formuler des recommandations quant aux mesures à prendre pour résoudre les problèmes soulevés. Une commission d'enquête est le plus haut niveau d'investigation et elle est généralement constituée lorsqu'un Etat membre est accusé de violations graves et répétées et qu'il a refusé à plusieurs reprises d'y apporter une solution.

Lorsqu'un pays refuse de donner suite aux recommandations d'une commission d'enquête, le Conseil d'administration peut prendre des mesures en vertu de l'article 33 de la Constitution de l'OIT. Cet article prévoit que si un membre quelconque ne se conforme pas dans le délai prescrit aux recommandations contenues soit dans le rapport de la commission d'enquête, soit dans la décision de la Cour internationale de Justice, le Conseil d'administration pourra recommander à la Conférence telle mesure qui lui paraîtra opportune pour assurer l'exécution de ces recommandations. L'article 33 a été utilisé pour la première fois dans l'histoire de l'OIT en 2000, lorsque le Conseil d'administration a demandé à la Conférence internationale du Travail de prendre des mesures pour amener le Myanmar à mettre fin à l'utilisation du travail forcé. En 1996, une plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution avait été déposée contre ce pays pour violation de la Convention sur le travail forcé (n° 29 de 1930), et la commission d'enquête, nommée à cette fin, a constaté une utilisation généralisée et systématique du travail forcé dans le pays.⁶²

e) L'application des Conventions non ratifiées

L'une des principales tâches de l'OIT consiste à surveiller la mise en oeuvre effective des Conventions élaborées en son sein. Si l'OIT encourage les Etats à ratifier ces dernières, elle estime que les Etats doivent quand même les respecter même s'ils ne les ont pas ratifiées.

Les normes internationales du travail sont des instruments universels adoptés par la communauté internationale, qui reflètent des valeurs et des principes communs concernant le travail. Les pays sont libres de ratifier ou de ne pas ratifier telle ou telle convention, mais l'OIT a estimé qu'il était également important de suivre l'évolution de la situation dans les pays qui n'avaient pas ratifié ces instruments. En vertu de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, les Etats membres sont tenus de faire rapport à intervalles réguliers, à la demande du Conseil

⁶² Ces paragraphes sont extraits de www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/ApplyingandpromotingInternationalLabourStandards/Complaints/lang--fr/index.htm

d'administration, sur les mesures qu'ils ont prises pour donner suite aux dispositions de certaines conventions ou recommandations, et d'indiquer tout obstacle qui a empêché ou retardé la ratification d'une convention particulière.⁶³

2. Organes des traités de l'ONU en matière de droits humains

a) Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels

Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CODESC) a été créé en 1985. Il est composé de 18 experts indépendants, qui se réunissent deux fois par année à Genève pour des périodes de trois semaines.

Tous les Etats qui ont ratifié le PIDESC sont tenus de présenter un premier rapport au CODESC deux ans après l'acceptation du Pacte, et ensuite tous les cinq ans, sur les mesures qu'ils ont prises pour réaliser les droits qu'ils ont reconnus, y compris le droit au travail, et de venir le défendre à Genève. Le CODESC examine le rapport de l'Etat, pose des questions à ses représentants et lui adresse des observations finales⁶⁴.

Pendant tout le processus, de la présentation du rapport au suivi des observations finales, le rôle des organisations de la société civile est crucial. Ces organisations peuvent présenter des rapports parallèles au Comité sur la réalisation ou sur les violations du droit au travail et ses corollaires, elles peuvent prendre la parole devant le Comité, assister aux débats entre les représentants de l'Etat et les membres du Comité, et elles peuvent assurer le suivi des observations finales au niveau national, en faisant pression pour que leurs gouvernements, qui ne sont souvent pas « motivés » pour en tenir compte, les transforment en une amélioration concrète de la vie des populations défavorisées dans le pays.

A titre d'exemple, dans ses « Observations finales » concernant la **France**⁶⁵, le CODESC constate avec inquiétude qu'en raison de l'utilisation massive de contrats d'emploi à temps partiel, d'emploi temporaire et d'emploi à durée déterminée, de nombreux travailleurs, en particulier des jeunes, des parents seuls et des personnes sans qualification professionnelle, n'ont pas de sécurité de l'emploi et touchent le salaire minimum légal (salaire minimum interprofessionnel de croissance, SMIC), qui ne leur permet pas, ainsi qu'à leur famille, d'avoir un niveau de vie acceptable. Le Comité est particulièrement préoccupé par le fait que ce sont surtout des femmes qui occupent des emplois temporaires, à temps partiel et faiblement rémunérés.

Le CODESC recommande par ailleurs à la France « de prendre toutes les mesures nécessaires pour combattre le chômage structurel et limiter autant que

⁶³ Extraits tirés de www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/ApplyingandpromotingInternationalLabourStandards/Applyingconventions/lang--fr/index.htm

⁶⁴ Tous les rapports des Etats, le contenu de tous les débats et toutes les observations finales du Comité des droits économiques, sociaux et culturels sont disponibles sur le site du Haut-Commissariat aux droits de l'homme des Nations Unies : www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf

⁶⁵ Adoptée lors de sa 48^{ème} session (avril-mai 2008), cf. §17, 37 et 52 du document E/C.12/FRA/CO/3, daté du 9 juin 2008, www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/cescr40/E.C.12.FRA.CO.3_fr.pdf

possible le recours à des contrats d'emploi temporaire afin d'encourager les entreprises à embaucher des personnes appartenant à des groupes vulnérables tels que les jeunes, les parents isolés et les personnes sans qualification professionnelle. » Il recommande également que « ces contrats ne soient conclus que dans les cas visés par la législation en vigueur et que des garanties suffisantes soient prévues pour que les travailleurs recrutés au titre de ces contrats puissent néanmoins avoir un niveau de vie acceptable et exercer les droits du travail consacrés par les articles 6 et 7 du Pacte. »

Le CODESC « encourage » en outre la France « à envisager de ratifier la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. »

Il faut noter que le CODESC ne dispose pas encore de procédure pour recevoir des plaintes individuelles et collectives. Le Conseil des droits de l'homme a adopté en juin dernier un protocole facultatif se rapportant au PIDESC qui permettrait la saisine du CODESC en cas de violation du droit au travail et de ses corollaires. Ce protocole doit être encore approuvé par l'Assemblée générale de l'ONU cet automne et, par la suite, soumis à la ratification des Etats.

b) Les autres organes des traités de l'ONU

Plusieurs autres organes de traités de l'ONU sont concernés par la protection du droit au travail et ses corollaires dans leurs activités de surveillance des traités internationaux en matière de droits humains.

Le ***Comité des travailleurs migrants*** (CMW) est le plus récent organe des Nations Unies, créé suite à l'entrée en vigueur en 2003 de la *Convention internationale sur la protection de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles*⁶⁶. Tous les Etats parties sont tenus de présenter au CMW des rapports périodiques sur la mise en œuvre des droits consacrés par la Convention. Le CMW examine chaque rapport et fait part de ses préoccupations et de ses recommandations à l'Etat partie sous la forme d'« observations finales ». Le CMW pourra également recevoir des plaintes interétatiques (art. 76) et individuelles (art. 77), mais uniquement de la part des ressortissants d'un Etat partie accusé de violation des droits énumérés dans la Convention dès que 10 Etats parties à la Convention reconnaîtront la compétence du CMW dans ce domaine⁶⁷.

Le ***Comité pour l'élimination de la discrimination raciale*** (CERD) est l'organe des Nations Unies qui a pour tâche principale de surveiller l'application par les Etats parties de la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*⁶⁸. Outre l'examen des rapports périodiques des Etats parties, le CERD a la compétence de recevoir des plaintes (individuelles et collectives), en

⁶⁶ Adoptée en 1999.

⁶⁷ Cf. www.ohchr.org/french/bodies/cmw/index.htm

⁶⁸ Adoptée en 1965 et entrée en vigueur en 1969.

vertu de l'art. 14 de ladite Convention⁶⁹, par exemple en cas de discrimination dans le respect des droits économiques, sociaux et culturels dont « les droits au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail, à la protection contre le chômage, à un salaire égal pour un travail égal, à une rémunération équitable et satisfaisante » (art. 5.e.i).

Le **Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes** (CEDAW) est l'organe des Nations Unies qui est chargé de surveiller la mise en œuvre de la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*⁷⁰. Le CEDAW examine les rapports périodiques soumis par les Etats parties et peut recevoir des plaintes individuelles et collectives depuis l'entrée en vigueur en 2000 du Protocole facultatif à ladite Convention en cas de discrimination concernant les droits qui y sont énumérés, y compris le droit au travail et le droit aux assurances sociales (art. 11.1.a et 14).

Le **Comité des droits de l'enfant** (CRC) est l'organe des Nations Unies qui est chargé de surveiller l'application de la *Convention relative aux droits de l'enfant*⁷¹ par les Etats parties dont la protection de l'enfant « contre l'exploitation économique et de n'être astreint à aucun travail comportant des risques ou susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social » (art. 32.1). Il surveille aussi la mise en œuvre des deux *Protocoles facultatifs* à la Convention, l'un concernant *l'implication des enfants dans les conflits armés*, et l'autre concernant *la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants*. Le CRC examine des rapports périodiques soumis par les Etats parties à la Convention et les rapports complémentaires présentés par les Etats qui ont adhéré aux deux Protocoles facultatifs précités. Il faut préciser que cet organe ne dispose pas encore de procédure pour recevoir des plaintes individuelles.

Le **Comité des droits de l'homme** qui est chargé de la mise en œuvre du Pacte international relatif aux droits civils et politiques peut également être saisi pour la violation de certains aspects du droit au travail et ses corollaires, tels que l'interdiction de l'esclavage, de la servitude et du travail forcé (art. 8), le droit d'association (art. 22), le droit de réunion (art. 21), etc.

Le **Comité des droits des personnes handicapées**, chargé de surveiller l'application de la Convention relative aux droits des personnes handicapées⁷² dont le droit au travail de ces dernières (art. 27.1), verra le jour en 2009 et sera habilité à recevoir des plaintes individuelles et collectives à condition que l'Etat concerné ratifie le protocole facultatif se rapportant à cette convention.

⁶⁹ Selon cet article, l'Etat partie doit faire une déclaration pour reconnaître la compétence du CERD.

⁷⁰ Adoptée en 1979 et entrée en vigueur en 1981.

⁷¹ Adoptée en 1989 et entrée en vigueur en 1991.

⁷² Adoptée le 13 décembre 2006.

CONCLUSION

Comme on vient de le voir, il existe une panoplie de règlements et de législations internationales importante dans le domaine du droit au travail et ses corollaires, obtenus après de longues luttes menées par les générations antérieures. Ils sont bien souvent englobés dans les législations nationales.

Force est de constater que ces droits sont massivement violés de nos jours du fait de l'offensive néolibérale qui vise le démantèlement des législations nationales dans ce domaine en faveur du patronat. La plupart des Etats se prêtent malheureusement à ce jeu sous prétexte d'attirer des investissements qui, faut-il le préciser, ne correspondent pas toujours aux besoins des populations locales. Il faut également souligner que certains Etats ne modifient pas forcément leur législation ou ne l'appliquent tout simplement pas.

Dans ce contexte, le mouvement syndical se trouve affaibli, étant donné que, à l'instar des Etats, les travailleurs sont également mis en concurrence entre eux et que la solidarité internationale ou la solidarité entre les travailleurs d'un même pays (entre les régions et entre les nationaux et les migrants) a souvent de la peine à se concrétiser.

Certes, actuellement le rapport de force est en faveur du patronat, mais la législation internationale en vigueur impose le respect et la mise en oeuvre du droit au travail et ses corollaires. Elle exige également que les orientations politiques et économiques (les accords commerciaux bilatéraux ou multilatéraux par exemple) n'aillent pas à l'encontre des Conventions internationales dans ces domaines. Faut-il rappeler que ces Conventions ont un caractère obligatoire pour les Etats qui les ont ratifiées et ces derniers sont individuellement et collectivement responsables, s'agissant du PIDESC⁷³ par exemple, de leur mise en oeuvre ? Ces Conventions constituent une protection face aux violations du droit au travail et ses corollaires autant au niveau national qu'international. Il faut les revendiquer et exiger leurs applications, tout en s'opposant à leur démantèlement.

Par ailleurs, il faut souligner que, conséquence directe du néolibéralisme, les travailleurs s'organisent autrement, sans attendre une situation politique et économique plus favorable. Ainsi, depuis quelques décennies des ouvriers récupèrent des usines (plus de 200 en activité en Argentine par exemple) pour reconquérir leurs droits et surtout donner un autre sens au travail et à la production⁷⁴.

⁷³ Voir annexe 1.

⁷⁴ Voir les exemples signalés dans *Produire de la richesse autrement*, PubliCetim N° 31, Genève, octobre 2008.

V. Annexes

Annexe 1

Concernant le droit au travail et ses corollaires, le CODESC a adopté deux observations générales : l'Observation générale n° 18 sur le droit au travail⁷⁵ et l'Observation générale n° 19 sur le droit à la sécurité sociale⁷⁶.

Etant donné que nous avons repris de larges extraits de l'Observation générale n° 18 dans la présente brochure et en raison d'une limite de pages, nous ne citerons ci-après que des extraits de la n° 19.

Observation générale n° 19 sur le droit à la sécurité sociale

Adoptée le 23 novembre 2007 par le Comité des droits économiques, sociaux et culturels

I. INTRODUCTION

1. L'article 9 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (le Pacte) dispose que : «Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit de toute personne à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales.» Le droit à la sécurité sociale revêt une importance centrale pour garantir la dignité humaine de toutes les personnes confrontées à des circonstances qui les privent de la capacité d'exercer pleinement les droits énoncés dans le Pacte.

2. Le droit à la sécurité sociale englobe le droit d'avoir accès à des prestations, en espèces ou en nature, et de continuer à en bénéficier, sans discrimination, afin de garantir une protection, entre autres, contre : a) la perte du revenu lié à l'emploi, pour cause de maladie, de maternité, d'accident du travail, de chômage, de vieillesse ou de décès d'un membre de la famille ; b) le coût démesuré de l'accès aux soins de santé ; c) l'insuffisance des prestations familiales, en particulier au titre des enfants et des adultes à charge.

3. La sécurité sociale, par sa fonction redistributrice, joue un rôle important dans la réduction et l'atténuation de la pauvreté, en évitant l'exclusion sociale et en favorisant l'insertion sociale.

4. Conformément au paragraphe 1 de l'article 2, les États parties au Pacte doivent adopter des mesures concrètes, et les revoir régulièrement si nécessaire, au maximum de leurs ressources disponibles, en vue de réaliser intégralement le droit de toutes les personnes sans discrimination à la sécurité sociale,

⁷⁵ Cf. adoptée le 24 novembre 2005, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/G06/403/14/PDF/G0640314.pdf?OpenElement>

⁷⁶ Cf. <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/comments.htm>

y compris les assurances sociales. Le libellé de l'article 9 du Pacte indique que les mesures à employer pour fournir des prestations de sécurité sociale ne sauraient être définies de manière étroite et, en tout état de cause, doivent garantir à chacun l'exercice minimal de ce droit. Il peut s'agir :

a) De systèmes contributifs ou de systèmes d'assurance tels que les assurances sociales expressément mentionnées à l'article 9. Ceux-ci supposent généralement le versement de cotisations obligatoires par les bénéficiaires, les employeurs et parfois l'État, conjugué au financement des prestations et des dépenses administratives par une caisse commune ;

b) De systèmes non contributifs tels que les systèmes universels (qui garantissent en principe la prestation adéquate à toute personne exposée à un risque ou aléa particulier) ou les systèmes d'assistance sociale ciblés (dans le cadre desquels des personnes dans le besoin reçoivent des prestations). Dans presque tous les États parties, des systèmes non contributifs seront nécessaires car il est improbable qu'un système d'assurance parvienne à couvrir chacun de façon adéquate.

5. D'autres formes de couverture sociale sont aussi acceptables, notamment a) les régimes privés et b) les assurances personnelles ou d'autres mesures telles que les assurances communautaires ou mutualistes. Quel que soit le régime choisi, il doit être conforme aux éléments essentiels du droit à la sécurité sociale et, de ce fait, doit être considéré comme concourant à la sécurité sociale et être protégé par les États parties conformément à la présente Observation générale. (...)

7. Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (le Comité) est préoccupé par les taux extrêmement faibles d'accès à la sécurité sociale, sachant qu'une large majorité (quelque 80%) de la population mondiale actuelle n'a pas accès à un système formel de sécurité sociale. Sur ces 80%, 20 % vivent dans l'extrême pauvreté. (...)

II. CONTENU NORMATIF DU DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

9. Le droit à la sécurité sociale comprend le droit de ne pas être soumis à des restrictions arbitraires et déraisonnables du bénéfice du dispositif de sécurité sociale existant, qu'il soit d'origine publique ou privée, ainsi que le droit de jouir sur un pied d'égalité d'une protection adéquate contre les risques et aléas sociaux.

A. Éléments constitutifs du droit à la sécurité sociale

10. Alors que les éléments constitutifs du droit à la sécurité sociale peuvent varier en fonction des situations, un certain nombre de facteurs essentiels, exposés ci-après, sont indispensables en toutes circonstances. Dans leur interprétation, il faudrait avoir à l'esprit que la sécurité sociale devrait être considérée comme un bien social et non foncièrement comme un simple instrument de politique économique ou financière.

1. Disponibilité – Système de sécurité sociale

(...)

2. Risques et aléas sociaux

12. Le système devrait comporter les neuf grands volets suivants de la sécurité sociale⁷⁷: a) Soins de santé ; b) Maladie ; c) Vieillesse ; d) Chômage ; e) Accidents du travail ; f) Aide à la famille et à l'enfant ; g) Maternité ; h) Invalidité ; i) Survivants et orphelins. (...)

3. Adéquation

22. Les prestations, en espèces ou en nature, doivent être d'un montant et d'une durée adéquats afin que chacun puisse exercer ses droits à la protection de la famille et à l'aide à la famille, à un niveau de vie suffisant et aux soins de santé (...).

4. Accessibilité

23. a) Couverture (...); 24. b) Admissibilité (...); 25. c) Accessibilité économique (...); 26. d) Participation et information (...); 27. e) Accès physique (...). (...)

III. OBLIGATIONS DES ÉTATS PARTIES

A. Obligations juridiques générales

40. (...) Les États parties ont des obligations immédiates au regard du droit à la sécurité sociale, notamment : de garantir son exercice sans discrimination d'aucune sorte (art. 2, par. 2), d'assurer l'égalité de droits des hommes et des femmes (art. 3) et de prendre des dispositions (art. 2, par. 1) en vue d'assurer l'application pleine et entière du paragraphe 1 de l'article 11, et de l'article 12. Ces dispositions doivent avoir un caractère délibéré et concret et viser au plein exercice du droit à la sécurité sociale.

41. Le Comité est conscient que la réalisation du droit à la sécurité sociale a des incidences financières considérables pour les États parties, mais il note que l'importance fondamentale que revêt la sécurité sociale pour la dignité humaine et la reconnaissance juridique de ce droit par les États parties signifient qu'il devrait faire l'objet d'une attention prioritaire dans la législation et les politiques. Les États parties devraient élaborer une stratégie nationale pour la

⁷⁷ Voir en particulier la Convention n° 102 (1952) de l'OIT concernant la sécurité sociale (norme minimum), qui a été confirmée en 2002 par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail comme étant un instrument adapté aux besoins et aux circonstances de l'époque. Les catégories énoncées ont également été confirmées par les États et les représentants de syndicats et d'employeurs dans la Convention du travail maritime (2006) de l'OIT, en sa norme A4.5 de la règle 4.5. Les Directives générales révisées du Comité (1991) concernant la forme et le contenu des rapports que les États parties doivent présenter abordent la question selon la même approche. Voir également les articles 11, 12 et 13 de la Convention sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

mise en œuvre intégrale du droit à la sécurité sociale et allouer des ressources budgétaires et autres suffisantes au niveau national. Ils devraient faire appel, si nécessaire, à la coopération et à l'assistance technique internationales, conformément au paragraphe 1 de l'article 2 du Pacte.

42. Tout laisse supposer que le Pacte interdit toute mesure rétrograde en matière de droit à la sécurité sociale. Si un État partie prend une mesure délibérément rétrograde, il lui appartient de prouver qu'il l'a fait après avoir mûrement pesé toutes les autres solutions possibles et que cette mesure est pleinement justifiée eu égard à l'ensemble des droits visés dans le Pacte dans le contexte de l'utilisation au maximum des ressources disponibles. (...)

B. Obligations juridiques spécifiques

43. Le droit à la sécurité sociale, comme tout droit fondamental, impose aux États parties trois types d'obligations : l'obligation de respecter, celle de protéger et celle de mettre en œuvre.

1. Obligation de respecter

44. L'obligation de respecter requiert des États parties qu'ils s'abstiennent d'entraver directement ou indirectement l'exercice du droit à la sécurité sociale. L'État partie est notamment tenu de s'abstenir de se livrer à une quelconque pratique ou activité consistant, par exemple : à refuser ou restreindre l'accès sur un pied d'égalité à un régime de sécurité sociale adéquat ; à s'immiscer arbitrairement ou déraisonnablement dans des dispositifs personnels, coutumiers ou traditionnels de sécurité sociale ; à s'immiscer de manière arbitraire ou déraisonnable dans les activités d'institutions mises en place par des particuliers ou des entreprises pour fournir des prestations de sécurité sociale.

2. Obligation de protéger

45. L'obligation de protéger requiert des États parties qu'ils empêchent des tiers d'entraver de quelque manière que ce soit l'exercice du droit à la sécurité sociale. Il peut s'agir d'individus, de groupes, d'entreprises ou d'autres entités, ainsi que d'agents agissant sous leur autorité. (...)

46. Lorsque les régimes de sécurité sociale, contributifs ou non, sont gérés ou contrôlés par des tiers, l'État partie conserve la responsabilité d'administrer le système national de sécurité sociale et de veiller à ce que les acteurs privés ne compromettent pas l'accès dans des conditions d'égalité à un système de sécurité sociale adéquat et abordable. Pour prévenir ce type de violation, il faut mettre en place un système d'encadrement efficace comprenant une législation-cadre, un contrôle indépendant, une participation véritable de la population et l'imposition de sanctions en cas d'infraction.

3. Obligation de mettre en œuvre

47. L'obligation de mettre en œuvre requiert des États parties qu'ils adoptent les mesures nécessaires au plein exercice du droit à la sécurité

sociale, notamment en instituant un régime de sécurité sociale. L'obligation de mettre en œuvre peut se diviser en obligations de faciliter, de promouvoir et d'assurer.

48. L'obligation de faciliter requiert de l'État partie qu'il prenne des mesures positives pour aider les particuliers et les communautés à exercer le droit à la sécurité sociale. Les États parties sont notamment tenus de : faire une place suffisante à ce droit dans le système politique et juridique national, de préférence par l'adoption de mesures législatives ; se doter au niveau national d'une stratégie et d'un plan d'action visant à donner effet à ce droit⁷⁸ ; veiller à ce que le système de sécurité sociale soit adéquat et accessible à tous, et qu'il couvre les risques et aléas sociaux⁷⁹.

49. L'obligation de promouvoir requiert de l'État partie qu'il prenne des dispositions pour veiller à ce que l'accès aux régimes de sécurité sociale fasse l'objet d'une information et d'une sensibilisation appropriées, en particulier dans les zones rurales et dans les zones urbaines défavorisées, ou chez les minorités linguistiques et autres.

50. Les États parties sont aussi tenus d'assurer l'exercice du droit à la sécurité sociale quand des individus ou groupes sont incapables, pour des motifs jugés raisonnablement indépendants de leur volonté, de l'exercer eux-mêmes avec leurs propres moyens dans le cadre du système de sécurité sociale existant. Les États parties devront instituer des régimes non contributifs ou d'autres mesures d'assistance sociale pour aider les individus et les groupes incapables de verser des cotisations suffisantes pour assurer leur propre protection. Il faudrait veiller en particulier à ce que le système de sécurité sociale soit en mesure de réagir dans les situations d'urgence, par exemple pendant et après des catastrophes naturelles, un conflit armé ou une calamité agricole.

51. Il importe que les régimes de sécurité sociale couvrent les groupes défavorisés et marginalisés, même si les moyens de financement de la sécurité sociale sont limités – qu'ils proviennent de recettes fiscales ou des cotisations des bénéficiaires. Des régimes parallèles et des régimes à faibles coûts pourraient être mis au point en vue de couvrir immédiatement ceux qui n'ont pas accès à la sécurité sociale, même si l'objectif devrait être d'intégrer ces personnes dans les systèmes ordinaires de sécurité sociale. Des politiques et un cadre législatif pourraient être adoptés en vue de la couverture progressive des personnes travaillant dans le secteur informel ou des personnes qui sont privées de l'accès à la sécurité sociale pour d'autres raisons.

4. Obligations internationales

(...)

53. Pour s'acquitter de leurs obligations internationales relatives au droit à la sécurité sociale, les États parties doivent en respecter l'exercice en

⁷⁸ Voir plus bas l'alinéa d du paragraphe 59 et les paragraphes 68 à 70.

⁷⁹ Voir plus haut les paragraphes 12 à 21.

s'abstenant de toute disposition qui interfère, directement ou indirectement, avec la jouissance du droit à la sécurité sociale dans d'autres pays.

54. Les États parties devraient protéger en dehors de leur territoire le droit à la sécurité sociale en empêchant leurs ressortissants ou des entreprises relevant de leur juridiction de violer ce droit dans d'autres pays. Quand les États parties peuvent prendre des mesures pour inciter des tiers (entités non étatiques) à respecter ce droit en usant de moyens juridiques ou politiques, ils devraient mettre ces mesures en œuvre conformément à la Charte des Nations Unies et au droit international en vigueur.

55. En fonction des ressources dont ils disposent, les États devraient faciliter l'exercice du droit à la sécurité sociale dans les autres pays, par exemple en apportant une aide économique et technique. L'aide internationale devrait être fournie d'une manière qui soit compatible avec le Pacte et les autres instruments relatifs aux droits de l'homme, viable et acceptable du point de vue culturel. Il est, en particulier, de la responsabilité et de l'intérêt des États parties économiquement développés d'aider à cet égard les États en développement.

56. Les États parties devraient veiller à ce que le droit à la sécurité sociale reçoive dans les accords internationaux l'attention qui lui est due, et ils devraient envisager d'élaborer de nouveaux instruments juridiques à cette fin. Le Comité note l'importance que revêt la conclusion aux niveaux bilatéral et multilatéral d'accords internationaux de réciprocité ou d'autres instruments visant à coordonner ou harmoniser les régimes de sécurité sociale contributifs pour les travailleurs migrants⁸⁰. Les travailleurs détachés à titre temporaire devraient être couverts par le régime de sécurité sociale de leur pays d'origine.

57. En ce qui concerne la conclusion et l'application d'accords internationaux et régionaux, les États parties devraient prendre des dispositions pour faire en sorte que ces instruments n'aient pas d'incidence néfaste sur le droit à la sécurité sociale. Les accords de libéralisation du commerce ne devraient pas entamer la capacité d'un État partie d'assurer le plein exercice du droit à la sécurité sociale.

58. Les États parties sont tenus de veiller à ce que les mesures qu'ils prennent en tant que membres d'organisations internationales tiennent dûment compte du droit à la sécurité sociale. En conséquence, les États parties membres d'institutions financières internationales, notamment du Fonds monétaire international, de la Banque mondiale et des banques régionales de développement, devraient prendre des dispositions pour faire en sorte qu'il soit tenu compte du droit à la sécurité sociale dans les politiques de prêt, les accords de crédit et les autres initiatives internationales. Les États parties devraient veiller à ce que les politiques et les pratiques des institutions financières internationales et régionales, en particulier celles en rapport avec leur rôle dans

⁸⁰ Voir l'article 27 de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

l'ajustement structurel et dans la conception et la mise en œuvre des régimes de sécurité sociale, tendent à promouvoir le droit à la sécurité sociale et non à y faire obstacle. (...)

IV. MANQUEMENTS AUX OBLIGATIONS

(...)

64. Les atteintes au droit à la sécurité sociale peuvent être le fait d'une action directe – commission d'actes – soit de l'État partie soit de diverses entités insuffisamment contrôlées par l'État. Il peut s'agir de l'adoption de mesures délibérément rétrogrades incompatibles avec les obligations fondamentales énoncées plus haut, au paragraphe 42 ; de l'abrogation ou de la suspension officielle de la législation indispensable à la poursuite de l'exercice du droit à la sécurité sociale ; de l'appui actif à des mesures adoptées par des tiers qui sont contraires au droit à la sécurité sociale ; de l'imposition aux personnes défavorisées et marginalisées de conditions d'admissibilité – au bénéfice des prestations d'assistance sociale – différentes en fonction de leur lieu de résidence ; du refus actif de reconnaître leurs droits aux femmes ou à des personnes ou groupes particuliers.

65. Parmi les atteintes par omission figure le fait pour un État de ne pas prendre les mesures suffisantes et appropriées pour assurer le plein exercice du droit à la sécurité sociale. Dans le contexte de la sécurité sociale, on peut citer comme exemples de violations par omission : le fait pour un État de ne pas prendre les mesures voulues pour assurer le plein exercice du droit de chacun à la sécurité sociale ; le fait de ne pas appliquer la législation pertinente ou de ne pas donner effet aux politiques élaborées pour mettre en œuvre le droit à la sécurité sociale ; le fait de ne pas assurer la viabilité financière des régimes de retraite ; le fait de ne pas réviser ou abroger des dispositions législatives manifestement contraires au droit à la sécurité sociale ; le fait de ne pas réglementer des activités de personnes ou de groupes de manière à les empêcher de violer le droit à la sécurité sociale ; le fait de ne pas éliminer rapidement les obstacles qu'il lui appartient d'éliminer pour permettre l'exercice immédiat d'un droit garanti par le Pacte ; le fait de ne pas respecter les obligations fondamentales (voir plus haut, par. 59) ; le fait pour un État de ne pas tenir compte des obligations découlant du Pacte lors de la conclusion d'accords bilatéraux ou multilatéraux avec d'autres États, des organisations internationales ou des entreprises transnationales.

V. MISE EN ŒUVRE À L'ÉCHELON NATIONAL

(...)

A. Législation, stratégies et politiques

67. Les États parties sont tenus d'adopter toutes les mesures (textes législatifs, stratégies, politiques et programmes, etc.) propres à garantir que les

obligations spécifiques concernant le droit à la sécurité sociale seront honorées. (...)

72. Les États parties peuvent avoir intérêt à adopter une législation-cadre pour donner effet au droit à la sécurité sociale. Cette législation pourrait notamment définir : a) les buts ou résultats à atteindre et le calendrier correspondant ; b) les moyens de parvenir à l'objectif fixé ; c) la collaboration envisagée avec la société civile, le secteur privé et les organisations internationales ; d) la responsabilité institutionnelle du processus ; e) les mécanismes nationaux de contrôle ; f) les procédures de recours et de réparation.

B. La décentralisation et le droit à la sécurité sociale

73. Lorsque la mise en œuvre du droit à la sécurité sociale a été déléguée à des autorités régionales ou locales ou confiée par la constitution à un organe fédéral, l'État partie demeure tenu de se conformer au Pacte et doit donc s'assurer que ces autorités ou cet organe évaluent concrètement les services et équipements de sécurité sociale nécessaires, et qu'ils surveillent la mise en œuvre effective du système. Les États parties sont en outre tenus de veiller à ce que les autorités ou l'organe en question ne refusent pas l'accès aux prestations et aux services pour des motifs directement ou indirectement discriminatoires. (...)

D. Recours et responsabilité

77. Toute personne ou tout groupe dont le droit à la sécurité sociale n'a pas été respecté devrait avoir accès à des recours effectifs, judiciaires ou autres, aux échelons national et international⁸¹. Toutes les personnes dont le droit à la sécurité sociale a été enfreint sont fondées à recevoir une réparation adéquate, sous forme de restitution, d'indemnisation, de satisfaction ou de garantie de non-répétition. Sur le plan national, ce sont les médiateurs, les commissions des droits de l'homme et autres mécanismes de cette nature qui peuvent être saisis en cas d'atteinte au droit à la sécurité sociale. Une aide juridique devrait être fournie, au maximum des ressources disponibles, pour assurer l'obtention d'une réparation. (...)

80. Les États parties devraient encourager les juges, les magistrats et les autres membres de professions juridiques à être plus attentifs, dans l'exercice de leurs fonctions, aux violations du droit à la sécurité sociale.

81. Les États parties devraient respecter, protéger, faciliter et promouvoir l'action des défenseurs des droits de l'homme et des autres membres de la société civile en vue d'aider les individus et les groupes défavorisés et marginalisés à exercer leur droit à la sécurité sociale.

⁸¹ Voir l'Observation générale n° 9 (1998) sur l'application du Pacte au niveau national, par. 4.

VI. OBLIGATIONS DES ACTEURS AUTRES QUE LES ÉTATS PARTIES

(...)

83. Les institutions financières internationales, notamment le Fonds monétaire international et la Banque mondiale, devraient prendre en considération le droit à la sécurité sociale dans le cadre de leurs politiques de prêt, de leurs accords de crédit, de leurs programmes d'ajustement structurel et de projets analogues⁸², pour promouvoir, et non compromettre, l'exercice du droit à la sécurité sociale, en particulier par les individus et les groupes défavorisés et marginalisés.

84. Lors de l'examen des rapports des États parties et de l'aptitude de ces États à honorer les obligations concernant la mise en œuvre du droit à la sécurité sociale, le Comité se penchera sur les effets de l'assistance apportée par tous les autres intervenants. L'incorporation du droit et des principes des droits de l'homme dans les programmes et politiques des organisations internationales facilitera considérablement la réalisation du droit à la sécurité sociale.

⁸² Voir l'Observation générale n° 2 (1990) sur les mesures internationales d'assistance technique (art. 22 du Pacte).

Principaux sites de référence et coordonnées des instances auxquelles on peut s'adresser

PRINCIPAUX SITES DE RÉFÉRENCES

Sites officiels

- Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) :
www.unctad.org
- Haut-Commissariat aux droits de l'homme : www.ohchr.org
- Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social (UNRISD) :
www.unrisd.org
- Organisation internationale du travail (OIT) : www.ilo.org
- Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) :
www.fao.org
- Organisation mondiale de la santé (OMS) : www.who.int
- Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) : www.undp.org
- Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) : www.unicef.org

Sites des syndicats internationaux

- Confédération syndicale internationale (CSI) : www.ituc-csi.org
- Fédération syndicale mondiale (FSM) : www.wftucentral.org
- Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie :
www.imfmetal.org
- Internationale des services publics (PSI) : www.world-psi.org
- Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) :
www.iuf.org

Sites militants

- Asia-Pacific Research Network : www.aprnet.org/
- Attac : www.attac.org
- Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO) : www.somo.nl
- Clean Clothes Campaign : www.cleanclothes.org
- Corporate Europe Observatory (CEO) : www.corporateeurope.org
- Corporate Accountability International : www.stopcorporateabuse.org
- Global Labour Institute : www.global-labour.org
- Groupe de recherche pour une stratégie économique alternative (GRESEA) :
<http://users.skynet.be/gresea>
- Ibon Foundation : www.info.ibon.org
- Maquila Solidarity Network : www.maquilasolidarity.org
- Observatorio de empresas Multinacionales Españolas en América Latina (OMAL) :
www.omal.info

Peuples solidaires : www.peuples-solidaires.org
Platforma Interamericana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo
(PIDHDD) : www.pidhdd.org
Réseau des centres de documentation pour le développement et la solidarité
internationale (RITIMO) : www.ritimo.org
Third World Network : www.twinside.org.sg
Transnationale.org : <http://fr.transnationale.org>

Autres

Banque mondiale : www.banquemondiale.org
Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail :
www.crimt.org
European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions :
www.eurofound.europa.eu
Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) :
www.oecd.org
South Centre : www.southcentre.org

INSTANCES AUXQUELLES ON PEUT S'ADRESSER

Au niveau international

Comité des droits économiques sociaux et culturels, CODESC (informations).

Haut-Commissariat aux droits de l'homme
Avenue de la Paix 8-14, 1211 Genève 10, Suisse
Fax : +4122 9179046/9179022 E-mail : wlee@ohchr.org

Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes,

CEDAW (plaintes et informations)
United Nations
2 UN Plaza, DC2-12th Floor, New York, NY, 10017, Etats-Unis d'Amérique
Fax : +1212 9633463 E-mail : daw@un.org ou tb-petitions@ohchr.org
Site : www.un.org/womenwatch/daw

Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, CERD (plaintes et informations)

Haut-Commissariat aux droits de l'homme.
Avenue de la Paix 8-14, 1211 Genève 10, Suisse.
Fax : +4122 9179022 E-mail : nprouvez@ohchr.org ou tb-petitions@ohchr.org

Comité des droits de l'enfant, CRC (informations)

Haut-Commissariat aux droits de l'homme
Avenue de la Paix 8-14, 1211 Genève 10, Suisse.
Fax : +4122 9179022 E-mail : [pdavid@ohchr.org](mailto:p david@ohchr.org)

Comité des droits de l'homme, HRC (plaintes et informations)

Haut-Commissariat aux droits de l'homme
Avenue de la Paix 8-14, 1211 Genève 10, Suisse.
Fax : +4122 9179022 E-mail : tb-petitions@ohchr.org

Comité contre la torture, CAT (plaintes et informations)

Haut-Commissariat aux droits de l'homme
Avenue de la Paix 8-14, 1211 Genève 10, Suisse
Fax : +4122 9179022 E-mail : tb-petitions@ohchr.org

Comité des travailleurs migrants, CMW (informations)

Haut-Commissariat aux droits de l'homme
Avenue de la Paix 8-14, 1211 Genève 10, Suisse
Fax : +4122 9179022 E-mail : cedelenbos@ohchr.org

Au niveau régional

Commission africaine des droits de l'homme et des peuples (plaintes et informations)

Avenue Kairaba, P.O. Box 673, Banjul, Gambie.
Tél. : +220 4392962 Fax : +220 4390764
E-mail : achpr@achpr.org Site : www.achpr.org

Commission interaméricaine des droits de l'homme (plaintes et informations)

Organisation des Etats américains
1889 F Street, N.W., Washington, D.C. 20006, Etats-Unis d'Amérique.
Fax : +202 458-3992 E-mail : cidhoha@oas.org Site : www.cidh.oas.org

Cour interaméricaine des droits de l'homme (plaintes)

Corte Interamericana de Derechos Humanos
Avenida 10, Calles 45 y 47 Los Yoses, San Pedro, Apartado Postal
6906-1000, San José, Costa Rica
Tél. : +506 2340581 Fax: +506 2340584.
E-mail : corteidh@corteidh.or.cr Site : www.corteidh.or.cr

Comité européen des droits sociaux (plaintes collectives et informations)

Secrétariat de la Charte sociale européenne
Direction générale des Droits de l'Homme – DG II
Avenue de l'Europe, 67075, Strasbourg Cedex, France
Tél. : +333 88413258 Fax : +333 88413700.
E-mail : social.charter@coe.int Site : www.coe.int

Cour européenne des droits de l'homme (plaintes)

Conseil de l'Europe
Avenue de l'Europe, 67075 Strasbourg Cedex, France
Tél. : +333 88412018 Fax : +333 88412730 Site : www.coe.int