

HAKI ZETU

LES DESC en pratique

Le droit au travail et à des moyens de subsistance

Haki Zetu signifie Nos droits en swahili

© 2014 Amnesty International

ISBN 978-90-6463-338-6

Dessin de couverture : Lawson B Sworh, Libéria

Illustrations : Sammy Mwamkinga (*Jo'une sammi*), Tanzanie

Maquette et mise en page : Connie Kraaikamp, Pays-Bas

Impression : Drukkerij Bariet, Pays-Bas

Ce fascicule fait partie de la série d'ouvrages *Haki Zetu, Les DESC en pratique* et il doit être utilisé conjointement au Manuel principal de cette série.

Diffusé par :

Amnesty International Pays-Bas

Programme spécial sur l'Afrique (PSA)

CP 1968

1000 BZ Amsterdam

Pays-Bas

E-mail : spa@amnesty.nl

Disponible sous le format PDF sur le site Internet www.amnesty.nl/spa

Tous droits de reproduction réservés. La reproduction sur quelque support que ce soit du présent ouvrage est autorisée à titre gracieux dans le cadre d'actions de sensibilisation, de campagnes ou d'enseignement. Reproduction interdite pour la revente. En cas de reproduction de ce document, veuillez préciser la source de ce texte, à savoir Amnesty International Pays-Bas. Dans tous les autres cas, il est interdit de reproduire, de traduire et d'adapter intégralement ou partiellement le présent ouvrage sur quelque support que ce soit sans l'autorisation des éditeurs.



**AMNESTY
INTERNATIONAL**



**AMNESTY
INTERNATIONAL**



Amnesty International est un mouvement mondial regroupant plus de 3 millions de personnes dans plus de 150 pays et territoires, qui luttent pour mettre fin aux graves atteintes aux droits humains. La vision d'Amnesty International est celle d'un monde où chacun peut se prévaloir de tous les droits énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans d'autres instruments internationaux relatifs aux droits humains.

Essentiellement financée par ses membres et les dons de particuliers, Amnesty International est indépendante de tout gouvernement, de toute tendance politique, de toute puissance économique et de toute croyance religieuse.

Cette série de manuels a été élaborée et produite par le Programme spécial sur l'Afrique (PSA) d'Amnesty International Pays-Bas. Le PSA travaille en collaboration avec des partenaires africains afin de faire en sorte que les populations locales comprennent mieux les droits humains.

Le PSA vise à contribuer à :

- La croissance du militantisme en faveur des droits humains en Afrique en mettant l'accent sur la nécessité de faire en sorte que les populations locales puissent s'appuyer sur les droits humains ;
- L'élaboration de stratégies et de méthodes innovantes et plus efficaces afin de contribuer de manière plus significative à la promotion, la protection, le respect et la réalisation des droits humains en Afrique.

Pour de plus amples informations et pour télécharger les publications du PSA, veuillez vous rendre sur le site Internet suivant : www.amnesty.nl/spa.

Le présent fascicule a été rédigé par Jan Theron, Coordinateur du *Labour and Enterprise Policy Research Group (LEP)* de l'Université du Cap, en Afrique du Sud. Jan est un ancien syndicaliste et il exerce également la profession d'avocat. Vous pouvez trouver de plus amples informations sur Jan et le LEP à l'adresse Internet suivante: www.idll.uct.ac.za/idll/staff/jantheron et www.idll.uct.ac.za/idll/lep.

Gillian Nevins, l'auteure principale de la série *Haki Zetu*, a assuré la cohérence du présent fascicule avec les autres manuels de la série et a contribué à la rédaction des listes récapitulatives figurant dans la Section 3. Gillian a travaillé pour Amnesty International durant 25 ans en tant que chercheuse au sein du programme Afrique puis comme coordinatrice des Activités de campagne et de formation au sein de l'Équipe DESC. Depuis qu'elle a pris sa retraite, Gillian travaille en tant que consultante.





Iain Byrne, Responsable par intérim de l'Équipe DESC au sein du Secrétariat international d'Amnesty International à Londres, a revu le contenu de ce fascicule et vérifié sa conformité avec la politique d'Amnesty International.

Paul McAdams, consultant canadien en droits humains et Associé principal de programme au sein de la *Human Rights Education Associates (HREA)*, a assuré la révision éditoriale de ce document et a fourni des conseils pour l'élaboration de la maquette, comme il l'a fait pour l'ensemble de la série *Haki Zetu*.

Nous tenons à remercier les membres du Comité consultatif éditorial qui ont contribué à l'élaboration du concept et du cadre de cette série d'ouvrages (voir les remerciements plus complets dans le Manuel principal de cette série). ACORD International, par le biais d'Annette Msabeni, a assuré la révision de la version finale de ce document.

Wim de Regt du Programme spécial sur l'Afrique (PSA) d'Amnesty International Pays-Bas, a dirigé l'élaboration et la production de ce document.

La série d'ouvrages *Haki Zetu* a été élaborée par Amnesty International en collaboration avec d'autres acteurs. Il s'agit d'un outil éducatif et non d'un texte énonçant les positions d'Amnesty International. Les faits et les exemples de cas sont directement tirés de sources citées et ils n'ont pas été corroborés par Amnesty International.

	Liste des schémas, encadrés et listes récapitulatives	6
<hr/>		
	Introduction	8
<hr/>		
	1 Comprendre le droit au travail et à des moyens de subsistance	11
<hr/>		
1.1	Que recouvrent les concepts « travail » et « moyens de subsistance » ?	11
1.2	Le travail en Afrique	14
1.3	Qu'est-ce que le droit au travail et aux moyens de subsistance ?	17
1.4	Liberté de travailler : le droit de gagner sa vie au moyen d'un travail librement choisi ou accepté	19
1.4.1	Esclavage, servitude et travail forcé	21
1.4.2	Le travail des enfants	24
1.5	Le droit au travail en général au sens large	26
1.5.1	Élaborer une politique afin de parvenir à un plein emploi productif	28
1.6	Droits sur le lieu du travail	30
1.6.1	Liberté d'association et droit d'organisation	34
1.6.2	Le droit de négociation collective	36
1.6.3	Sécurité de revenu (rémunération décente)	39
1.6.4	Conditions de travail	43
1.6.5	Le principe d'égalité de traitement	46
1.6.6	Sécurité de l'emploi	48
1.7	Groupes requérant une protection spéciale	50
1.7.1	Femmes	50
1.7.2	Jeunes gens	51
1.7.3	Enfants	51
1.7.4	Personnes âgées	51
1.7.5	Personnes ayant un handicap	51
1.7.6	Travailleurs migrants	51
<hr/>		
	2 Se préparer à agir	54
<hr/>		
2.1	Identifier les obligations incombant aux gouvernements afin de réaliser le droit au travail et à des moyens de subsistance	54

- 2.2 Le droit au travail et à des moyens de subsistance dans la législation nationale 57
- 2.3 Comprendre le rôle des acteurs non étatiques 59
- 2.4 Identifier les violations du droit au travail et à des moyens de subsistance 63
- 2.5 Élaborer des stratégies d'action 65

3 Actions pour réaliser le droit au travail et à des moyens de subsistance 67

- 3.1 Promouvoir et protéger le droit au travail et à des moyens de subsistance 67
- 3.2 Surveiller le respect du droit au travail et à des moyens de subsistance 72
 - Liste récapitulative 1 : Surveiller le respect du droit au travail au sens large ainsi que la liberté de travailler 74
 - Liste récapitulative 2 : Surveiller le respect de la liberté d'association, du droit d'organisation et du droit à la négociation collective 80
 - Liste récapitulative 3 : Surveiller le respect des droits sur le lieu du travail 84
 - Liste récapitulative 4 : L'enseignement et la formation techniques et professionnels 87
 - Liste récapitulative 5 : Protection de la santé et de la sécurité des travailleurs informels 89
 - Liste récapitulative 6 : Surveiller le travail des enfants 91
- 3.3 Autres actions visant à réaliser le droit au travail et à des moyens de subsistance 94
 - 3.3.1 Activités et organisations d'entraide 94
 - 3.3.2 Promouvoir les bonnes pratiques et une organisation efficace 94
 - 3.3.3 Participer à l'élaboration des politiques 95
 - 3.3.4 Bâtir des alliances et faire pression sur le gouvernement 95
 - 3.3.5 Bâtir des réseaux avec les organisations aux niveaux national, régional et international 96

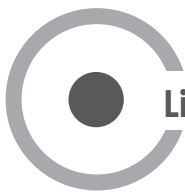
Acronymes 97

Glossaire 98

Annexes 106

- 1: Instruments internationaux et régionaux des droits humains 107
- 2: Organisations internationales et régionales pertinentes 118
- 3: Sources et ressources sur le droit au travail et à des moyens de subsistance 129

Notes 132



Liste des schémas, encadrés et listes récapitulatives



Schémas

Schéma : Catégories de travailleurs 32



Encadrés

- Encadré 1 : Quelques citations utiles 14
- Encadré 2 : L'Organisation internationale du travail (OIT) 16
- Encadré 3 : Principales violations du droit au travail 18
- Encadré 4 : Violation du droit au travail au Cameroun 20
- Encadré 5 : Violation du droit à des moyens de subsistance du peuple Ogoni au Nigéria 20
- Encadré 6 : Opération Murambatsvina au Zimbabwe 21
- Encadré 7 : Esclavage moderne en Mauritanie 23
- Encadré 8 : Travail forcé en Érythrée 24
- Encadré 9 : Un système de surveillance du travail des enfants 24
- Encadré 10 : Les enfants pêcheurs du lac de Volta, Ghana 26
- Encadré 11 : Mettre en place des stratégies et des plans pour parvenir à un « plein emploi productif » 26
- Encadré 12 : Qu'est-ce qu'un travail décent ? 29
- Encadré 13 : Les fermiers de cacao en Côte d'Ivoire 35
- Encadré 14 : Les ouvriers du nettoyage dans l'industrie sidérurgique : un cas de relation triangulaire 37
- Encadré 15 : Les commerçants de Kinshasa négocient les redevances qu'ils doivent payer 38
- Encadré 16 : L'industrie du vêtement en Afrique du Sud 41
- Encadré 17 : La relation entre droit au travail et droit à la sécurité sociale 41
- Encadré 18 : Santé et sécurité du travail dans le secteur minier : la mine de Tilwezembe en RDC 44
- Encadré 19 : La Convention No 81 sur l'inspection du travail (1947) 45
- Encadré 20 : Analyser l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes : l'exemple de l'Éthiopie 47
- Encadré 21 : Un Cadre stratégique pour une politique de migration 52
- Encadré 22 : Politiques et plans adoptés par l'Union africaine afin de promouvoir l'emploi 57

- Encadré 23 : Exemples de constitutions nationales qui garantissent explicitement le droit au travail 58
- Encadré 24 : Exemples de constitutions nationales qui garantissent certains aspects du droit au travail 58
- Encadré 25 : Responsabilité sociale des entreprises, codes de conduite et accords-cadres mondiaux 60
- Encadré 26 : Documents de politique internationale relatifs à l'économie informelle 70
- Encadré 27 : Utiliser les indicateurs de droits humains pour surveiller le droit au travail 72
- Encadré 28 : Comment utiliser les listes récapitulatives 72
- Encadré 29 : Code d'éthique en matière commerciale dans l'industrie de la fleur coupée au Kenya 83
- Encadré 30 : Institutions africaines chargées d'examiner les cas de violations des droits des travailleurs 96



Listes récapitulatives

- Liste récapitulative 1 : Surveiller le respect du droit au travail au sens large ainsi que la liberté de travailler 74
- Liste récapitulative 2 : Surveiller le respect de la liberté d'association, du droit d'organisation et du droit à la négociation collective 80
- Liste récapitulative 3 : Surveiller le respect des droits sur le lieu du travail 84
- Liste récapitulative 4 : L'enseignement et la formation techniques et professionnels 87
- Liste récapitulative 5 : Protection de la santé et de la sécurité des travailleurs informels 89
- Liste récapitulative 6 : Surveiller le travail des enfants 91

« Le travail a toujours été le moyen par lequel les êtres humains assurent leur subsistance et il est donc un élément essentiel de l'expérience humaine. Il a forgé la société et nous définit en tant qu'individus. »¹

En Afrique sub-saharienne, on dénombrait, en 2010, environ 413 millions d'individus vivant sous le seuil de pauvreté fixé à 1,25 dollar USD par jour (selon les estimations du Rapport sur les objectifs du Millénaire pour le développement sur l'Afrique). Cela représente 48,5% de la population totale du continent. Le nombre d'individus et la proportion de la population vivant avec moins de deux dollars USD par jour sont encore plus importants. Durant ces dernières décennies, le nombre de personnes vivant dans une extrême pauvreté a certes diminué, mais la proportion de la population vivant dans un dénuement à peine moins grand a augmenté².

Le travail est la modalité principale par laquelle les individus subviennent à leurs besoins économiques et à ceux des personnes à leur charge. Il est par conséquent évident que, pour réduire le nombre de personnes vivant dans la pauvreté en Afrique, il faut améliorer à la fois leur accès au travail et la qualité du travail qu'ils effectuent. Mais comment parvenir à un tel objectif ?

Le droit au travail est reconnu comme un droit humain depuis la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) de 1948. Depuis lors, il a été consacré par de nombreux autres instruments internationaux et nationaux tels que le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP, en ce qui concerne la liberté d'association et la liberté syndicale) et la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples (ci-après Charte africaine).

Le Comité sur les droits économiques, sociaux et culturels (CESCR) a précisé, dans son Observation générale No 18 sur le droit au travail, que *« le droit au travail est indispensable à l'exercice d'autres droits de l'homme ; il est inséparable et fait partie intégrante de la dignité humaine »*. Cependant, le droit au travail continue de faire partie des droits dont la réalisation a le moins avancé.

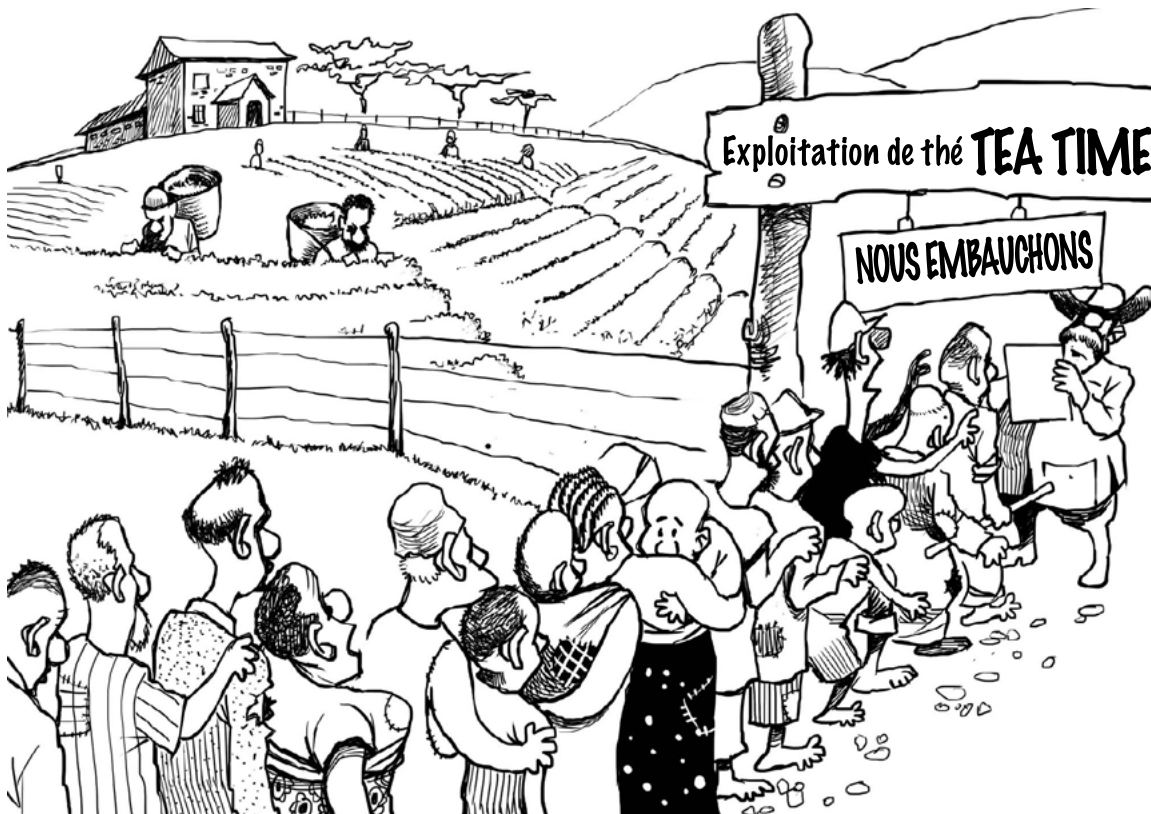
Cela s'explique peut-être par le fait que les moyens d'améliorer l'accès à un emploi de qualité continuent d'être contestés au plan politique. Ce problème

« Les Observations générales » sont des documents qui proposent des orientations aux États parties à un Pacte ou un traité. Voir le Manuel principal, Partie I, Section 3.5.

est en effet lié notamment à la structure des économies nationales et à la question de savoir qui bénéficie réellement de la croissance économique. En ce qui concerne l'Afrique, il faut prendre en compte, à cet égard, le legs de l'esclavage et du colonialisme ainsi que la relation entre l'Afrique et l'économie mondiale. Une des raisons du regain d'intérêt récent pour la question du droit au travail tient sans doute aux transformations de l'économie mondiale durant ces dernières décennies. Ces changements ont ouvert de nouvelles opportunités de travail pour certains individus. Cependant, un nombre beaucoup plus important de personnes se retrouvent sans travail adéquat ou au chômage. C'est pour de telles raisons que des appels ont été lancés en faveur de la reconnaissance d'un droit à des > moyens de subsistance, même si aucun traité international de droits humains ne reconnaît explicitement ce droit. Nous examinerons les arguments en faveur de la reconnaissance d'un tel droit dans la Section 1.3.

Les termes précédés du signe > sont définis dans le Glossaire.

En 2012, l'Organisation internationale du travail (OIT) estimait à 200 millions le nombre de personnes au chômage dans le monde³, et à 400 millions le nombre d'emplois qu'il faudrait créer dans les dix prochaines années pour enrayer l'augmentation du chômage. Même dans l'hypothèse où ces emplois étaient créés, près de 900 millions de travailleurs et leurs familles continueraient à vivre sous le seuil de pauvreté fixé à 2 dollars USD par jour. En outre, y compris parmi les individus disposant d'un travail, beaucoup n'ont pas un emploi décent. C'est la raison pour laquelle l'OIT a forgé l'expression de crise mondiale de l'emploi.⁴



Le présent fascicule examine la question du travail au sein à la fois de l' > économie formelle et informelle. Il présente le concept de travail décent élaboré par l'OIT et la manière dont il s'articule, selon nous, au droit au travail. Il décrit également ce que nous considérons comme les trois composantes du droit au travail – la liberté de travailler, l'opportunité de travailler, et les conditions de travail justes et favorables (ou droits sur le lieu de travail) – et il montre comment ces différents droits peuvent promouvoir de plus grandes opportunités d'emploi ainsi qu'une meilleure qualité de travail.

Le présent fascicule soutient que les individus qui ont le plus à gagner d'une croissance de l'emploi et d'un travail de meilleure qualité doivent participer aux débats sur les moyens de pleinement réaliser le droit au travail. Comme le CDESCR le souligne dans son Observation générale No 18, un travail librement choisi ou accepté par un individu contribue « à son épanouissement et sa reconnaissance au sein de la communauté ». Cette question est trop importante pour la laisser aux seuls décideurs politiques.

Ce fascicule vise à aider les organisations de la société civile ainsi que les défenseurs et militants des droits humains à œuvrer en faveur de la réalisation du droit au travail et à des moyens de subsistance.

Dans cette optique, il est divisé en trois sections :

- La Section 1 présente une brève introduction au droit au travail ainsi qu'aux principales questions auxquelles sont confrontés ceux qui défendent ce droit.
- La Section 2 prépare le lecteur à agir afin de réaliser le droit au travail et fournit des conseils sur la manière de :
 - Identifier les obligations incombant à l'État en matière de droit au travail ;
 - Identifier le rôle des acteurs non étatiques ;
 - Identifier les violations du droit au travail ;
 - Repérer les dispositions relatives au droit au travail dans les législations et politiques nationales ;
 - Travailler avec les communautés afin d'élaborer et mettre en œuvre des stratégies visant à promouvoir le droit au travail.
- La Section 3 porte sur la réalisation en pratique de ce droit. Elle présente plusieurs stratégies visant à surveiller et défendre le droit au travail, tel que défini dans la Section 1.

Vous trouverez, à la fin du fascicule, une liste d'acronymes, un glossaire et les notes.

Il y a trois annexes :

- Annexe 1 : Instruments internationaux et régionaux des droits humains ;
- Annexe 2 : Organisations internationales et régionales pertinentes ;
- Annexe 3 : Sources et ressources sur le droit au travail et à des moyens de subsistance.



1.1 Que recouvrent les concepts « travail » et « moyens de subsistance » ?

Le terme > « travail » renvoie à toutes les formes de travail dans tous les secteurs économiques. Par conséquent, il inclut le travail accompli pour autrui, dans une > relation d'emploi entre le > travailleur et l' > employeur, ainsi que le travail effectué de façon « indépendante ».

Dans de nombreux pays, il existe des lois qui régissent différents aspects du travail effectué dans le cadre d'une relation d'employeur-employé et que l'on peut regrouper sous le terme de > législation du travail. De manière générale, la législation du travail s'applique exclusivement au travail effectué dans le cadre d'une relation d'emploi. La législation du travail trouve son fondement dans la nécessité de pallier l'inégalité de la relation entre le travailleur et son employeur et de réduire la vulnérabilité du travailleur, qu'il faut donc protéger.

Un travailleur qui se trouve dans une relation d'emploi sans être protégé par le droit du travail, soit parce que la législation est inefficace, soit parce qu'elle n'est pas appliquée, est parfois désigné comme étant employé de manière informelle. C'est le cas, par exemple, d'une personne employée pour assister un vendeur de rue.

On peut trouver des travailleurs employés de manière informelle aussi bien dans l'économie formelle que dans l'économie informelle. L'économie informelle renvoie aux entreprises qui, en règle générale, ne se conforment pas aux réglementations gouvernementales, par exemple une entreprise qui ne paie pas ses impôts ou qui s'adonne à des activités criminelles. Toutefois, la distinction entre économie formelle et informelle n'est pas toujours aussi nette.

Certains types de travail, exercés de façon indépendante, s'inscrivent dans l'économie formelle. Par exemple, les activités d'un médecin ou d'un plombier travaillant à leur compte relèvent en principe de l'économie formelle, à la fois parce que ces professionnels paient des impôts et, parce que leur travail est directement ou indirectement régulé par le gouvernement. Au contraire, si le vendeur de rue ou le cireur de chaussures travaillent également de manière indépendante, leurs activités ont tendance à s'inscrire dans l'économie informelle.

Le concept de « travail » a, par conséquent, un sens plus large que celui qui est attribué, dans les pays anglophones, au terme de « *labour* », notion généralement comprise comme

renvoyant à un travail effectué dans une relation employeur-employé. Cependant, selon une opinion largement répandue, seul le travail effectué dans une relation d'emploi, en contrepartie d'un salaire, est considéré comme un véritable emploi. De même, pour un grand nombre d'individus, le terme d' « emploi » s'attache exclusivement au travail effectué pour le compte d'un employeur, dans une relation d'emploi.

Toutefois, dans le présent fascicule, nous considérons qu'une personne qui travaille > à son compte ou de façon indépendante a également un emploi. Le terme d' « emploi » recouvre, par conséquent, aussi bien une activité exercée à son compte qu'un travail effectué dans le cadre d'une relation employeur-employé.

Le travail inclut à la fois le travail rémunéré et le travail non rémunéré. Par exemple, dans la sphère domestique, les femmes et les enfants effectuent un travail non rémunéré. On peut en dire de même des individus de sexe masculin qui sont au chômage et restent à la maison alors que les femmes et les enfants effectuent un travail rémunéré.

Il existe une relation étroite entre « travail » et « moyens de subsistance » dans la mesure où le travail effectué par un individu constitue, en général, son principal moyen de subsistance et celui des personnes qui sont à sa charge. Nous utilisons l'expression « travail et moyens de subsistance » pour souligner la relation étroite entre ces deux dimensions et le fait que le terme « travail » peut renvoyer à toutes les formes de travail. Employé seul, le terme « moyens de subsistance » renvoie quant à lui à tous les moyens utilisés par les individus pour subvenir à leurs besoins, y compris l'ensemble des ressources et des matériaux qu'ils mobilisent à cette fin⁵.



Que recouvre réellement la notion de travailleur indépendant ?

Le terme « entrepreneur indépendant » est une notion juridique parfois employée pour désigner une personne travaillant à son compte à titre indépendant. On considère que ce type de travailleur a la capacité de se prendre en charge sans avoir besoin de bénéficier d'une protection. Par ailleurs, de manière générale, il n'existe pas de tierce personne pouvant être considérée comme responsable des conditions de travail d'un entrepreneur indépendant.

Une personne qui travaille réellement à son compte peut se considérer comme un entrepreneur. Un entrepreneur est une personne qui crée sa propre entreprise dans le but d'en tirer profit, et il peut devenir lui-même un employeur. Un entrepreneur assume également les risques d'une éventuelle faillite de son entreprise.

Toutefois, la plupart des travailleurs indépendants en Afrique ne sont pas des entrepreneurs selon l'acception donnée à ce terme. Ils ne travaillent à leur compte que pour assurer leur survie. S'ils en avaient la possibilité, il est probable qu'ils accepteraient de travailler pour un employeur. C'est la raison pour laquelle il est plus adéquat de les considérer comme des travailleurs plutôt que comme des entrepreneurs. Pour les distinguer des travailleurs engagés dans une relation d'emploi, nous les désignons sous le terme de « travailleurs à leur compte ».

De nombreux travailleurs établis à leur compte ne sont pas réellement indépendants, soit parce qu'ils ont fait ce choix uniquement pour pouvoir survivre, soit parce qu'ils sont dans une situation qui s'assimile à une relation d'emploi avec un individu pour lequel ils travaillent. C'est le cas, par exemple, d'un petit cultivateur lié par contrat à une grande entreprise transnationale (ETN, également appelée entreprise multinationale) qu'il est chargé d'approvisionner en matières premières sans disposer d'aucun autre marché pour écouler sa production. (Voir l'étude de cas des fermiers de cacao de Côte d'Ivoire dans l'Encadré 13).

Pour de plus amples informations sur les ETN, voir le Manuel principal Partie I, Section 5.4.

Il arrive qu'un contrat qualifie un travailleur d'« indépendant » afin de dissimuler le fait que celui-ci se trouve en réalité dans une relation d'emploi. Les employeurs peuvent choisir cette option afin d'éviter de se soumettre à la législation du travail. C'est un exemple de ce qu'on appelle un > emploi déguisé.

Il y a quelques années, en Afrique du Sud, des employeurs ont exigé des salariés travaillant dans des usines de vêtements (textiles) qu'ils signent de nouveaux contrats stipulant qu'ils étaient des « entrepreneurs indépendants » sans cependant que les autres aspects de leur relation avec l'employeur n'aient été modifiés. Les employeurs ont alors soutenu que ces travailleurs n'étaient pas couverts par la Convention collective des travailleurs du vêtement (voir Encadré 16) au motif qu'ils n'étaient pas des > salariés.

Les juristes ont élaboré plusieurs critères permettant de distinguer les individus se trouvant

dans une relation d'emploi de ceux qui ne le sont pas. Une de ces approches consiste à identifier différents facteurs pouvant être associés à une relation d'emploi, tels que le fait de ne travailler que pour une seule personne, ou de dépendre économiquement de cette personne. Par exemple, si un consultant en technologies de l'information travaille pour un client unique et dépend entièrement de ce dernier pour assurer son revenu, on peut en déduire que ce consultant ne travaille pas réellement à titre indépendant.

Encadré 1: Quelques citations utiles

Le Rapport du Directeur général de l'OIT à la Conférence internationale du travail, 1999 :
« ... Presque tout le monde travaille, ce qui ne signifie pas que tout le monde a un employeur ».

Le Comité sur les droits économiques, sociaux et culturels (CESCR) a précisé, dans son Observation générale No 18 sur le droit au travail, que : « *Le droit au travail... s'applique à toutes les formes de travail, indépendant ou salarié* ».

1.2 Le travail en Afrique

La raison pour laquelle le travail dans le cadre d'une relation d'emploi est considéré comme le type de travail prédominant est que, dans les pays développés, il s'est progressivement étendu à un très grand nombre de personnes. Dans ces pays, par ailleurs, il correspond au type d'emploi que la population en âge de travailler s'attend à obtenir. En outre, le travail y est généralement intégré à l'économie formelle.

Au contraire, en Afrique, on estime que seuls dix pour cent de la main-d'œuvre sont employés dans l'économie formelle⁶. Sur ce continent, seule une minorité de travailleurs relèvent de l'économie officielle, à l'exception de quelques pays - tels que l'Afrique du Sud où un grand nombre d'individus travaillent dans des mines et des usines. Pour autant, même en Afrique du Sud, la proportion de travailleurs dans l'économie informelle a augmenté de manière significative.

Dans la plupart des pays africains, la majorité des individus travaille dans le secteur agricole et une grande partie d'entre eux travaille dans de petites exploitations et/ou parvient uniquement à nourrir sa propre famille. Lorsqu'il existe des ressources naturelles, notamment minières, celles-ci sont généralement extraites et vendues à l'état brut sans valeur ajoutée pouvant découler, par exemple, d'un procédé de raffinage ou de leur transformation en d'autres produits. Les personnes qui ne sont pas employées dans l'agriculture se concentrent de plus en plus dans les grands centres urbains où elles travaillent dans l'économie informelle.

Il est sans doute préférable de travailler dans le cadre d'une relation d'emploi plutôt que dans l'économie informelle. Cependant, dans la plupart des pays, les sources d'emplois formels se situent en général au sein du gouvernement, du secteur public, ou d'importantes entreprises du secteur privé (à but lucratif et non lucratif). En Afrique et dans les pays émergents, les emplois dans les petites entreprises ne sont généralement pas soumis à réglementation.

Cependant, l'offre d'emplois dans le secteur public a chuté dans la plupart des pays d'Afrique et ailleurs dans le monde. Cela s'explique par les pressions exercées sur les gouvernements par les institutions financières internationales (IFI) telles que la Banque mondiale et le Fonds monétaire international (FMI) qui conditionnent l'octroi de prêts à la réduction des dépenses publiques. Par ailleurs, l'offre d'emplois au sein des grandes entreprises est très faible.

Le secteur privé regroupe des entreprises appartenant à des entités privées. En général, ces entreprises sont des organisations à but lucratif. Les profits sont distribués à ceux qui ont investi dans l'entreprise, de manière proportionnelle à leur participation à son capital. Les actionnaires dont les parts sont majoritaires contrôlent la société. Dans une moindre mesure, mais néanmoins pour une part non négligeable, le secteur privé inclut également des organisations à but non lucratif ou des ONG.

Les entreprises peuvent être organisées selon différents types de structures et de tailles différentes. Une petite entreprise peut appartenir à un homme ou une femme d'affaires implantés au niveau local et fournir des biens et des services à un marché de proximité. Les entreprises les plus importantes actuellement sont les ETN, qui opèrent à une échelle transnationale. Leur siège social est souvent situé dans un pays développé en Europe, en Amérique du nord ou en Asie.

Quelle que soit sa taille, une entreprise à but lucratif n'emploie des travailleurs qu'à la condition que cela lui permette de générer des bénéfices. Les entreprises les plus importantes et particulièrement les ETN, ont adopté différentes techniques pour maximiser leurs profits, notamment :

- Mécanisation des opérations. L'introduction des technologies de l'informatique et de l'information a permis de rentabiliser la production en temps, en coût et en main d'œuvre, et ce à une échelle que nul n'aurait pu anticiper ;
- Délocalisation des activités vers le pays considéré comme le plus avantageux, souvent parce que le coût de la main-d'œuvre y est plus faible ou en raison d'autres avantages (par exemple sur le plan fiscal) ;
- Réduction au minimum du nombre d'emplois à plein temps et continus (type de travail que nous désignons ici sous le terme d' > emploi conventionnel) et recours au travail temporaire ou à temps partiel (ou à des formes d' > emplois non-conventionnels) pour suppléer aux besoins, et ;

- Réduction au minimum du nombre de travailleurs employés directement par l'entreprise et recours à des entreprises plus petites pour produire des biens et services soit sous licence, soit sous forme de > franchise ou de sous-traitance. Ces pratiques ont entraîné le recours à un emploi indirect ou triangulaire (voir > Relation d'emploi triangulaire), dans la mesure où l'entreprise cliente est, à maints égards, responsable des conditions de travail des salariés de la petite entreprise et peut même superviser directement ou indirectement leur travail sans pour autant être considérée par la loi comme leur employeur.

La différence entre les emplois conventionnels, non-conventionnels et triangulaires est expliquée dans la Section 1.6 et le schéma 1.

Encadré 2 : L'organisation internationale du travail (OIT)

L'organisation internationale du travail (OIT), fondée en 1919, est la plus ancienne organisation internationale de défense des droits humains au monde. Elle est à présent une agence des Nations unies et son siège est situé à Genève. Elle dispose de bureaux régionaux dans différentes parties du monde y compris en Afrique.

Contrairement aux autres agences des Nations unies, sa structure est tripartite et comprend des représentants des gouvernements des États membres ; des représentants des employeurs ; et des représentants des travailleurs (> travail organisé). Elle est, par conséquent, souvent qualifiée d'organisation tripartite (à savoir une organisation composée de trois parties).

L'OIT a fixé des normes en matière de travail, sous la forme de Conventions et de Recommandations relatives à l'emploi et au travail. Depuis 1998, elle a pour objectif de faire en sorte que le plus grand nombre d'États possible ratifient ce qu'elle considère comme ses « conventions fondamentales » ; elle vise également à promouvoir les objectifs relatifs à un travail décent (voir ci-dessous). Il existe 8 Conventions fondamentales :

- Convention (No 29) sur le travail forcé, 1930 ;
- Convention (No 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ;
- Convention (No 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ;
- Convention (No 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 ;
- Convention (No 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ;
- Convention (No 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ;
- Convention (No 138) sur l'âge minimum, 1973 ; et
- Convention (No 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Source : www.ilo.org (voir également Annexes 2 et 3) ; les conventions sont disponibles sur : www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12000:0::NO et leur état de ratification est disponible sur : www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11001:0::NO

1.3

Qu'est-ce que le droit au travail et aux moyens de subsistance ?

Le droit au travail est consacré par la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) qui dispose que « toute personne a droit au travail ». Toutefois, l'instrument international qui traite de ce droit de la manière la plus exhaustive est le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), un traité contraignant ratifié par 44 pays africains et 160 pays dans le monde entier⁷.

Pour d'autres informations sur le système international des droits humains, voir le Manuel principal, Partie I, Section 3.3.

Au niveau régional, la Charte africaine reconnaît également le droit au travail ; il en est de même des constitutions nationales d'un certain nombre d'États africains. Toutefois, même les pays dont le cadre juridique ne fait pas explicitement référence au droit au travail reconnaissent certaines composantes de ce droit, comme nous le verrons dans la Section 2 (Se préparer à agir). Les trois principales composantes de ce droit sont :

Vous trouverez dans l'Encadré 23 des références aux dispositions relatives au droit du travail dans les constitutions nationales.

- Le droit de **choisir librement** un moyen de subsistance. Ce droit implique également la **liberté de travailler** et le droit de ne pas être privé injustement de travail ;
- Le droit de chacun d'avoir l'opportunité de travailler afin de gagner sa vie. Cela peut être considéré comme le **droit au travail au sens large** ; et
- Le droit des travailleurs à des conditions de travail équitables et favorables. Ces éléments peuvent être considérés comme des **droits sur le lieu de travail**, dans la mesure où un individu qui n'a pas d'emploi ne peut pas jouir de ces droits.

Les différentes composantes du droit au travail sont examinées plus en détail ci-après. Toutefois, même si la Charte africaine se réfère au droit de « toute personne » d'avoir un travail, il est important de noter, comme l'a souligné le CDESCR, que le droit au travail est également un > droit collectif. Cela implique que les travailleurs ont le droit de s'associer et de s'affilier à des organisations représentant leurs intérêts ; ces organisations ont également des droits, eu égard à leurs membres. L'organisation la plus connue est, à ce titre, le > syndicat. Le PIDESC contient, lui aussi, des dispositions spécifiques relatives aux droits syndicaux qui garantissent le droit de former un syndicat et d'y adhérer ainsi que le droit de faire grève.

Le droit à la liberté d'association englobe, plus largement, toutes les formes d'organisation. S'agissant des individus travaillant à leur compte, l'organisation la plus adéquate est le plus souvent la > coopérative ou l' > association. Le terme association est une expression large renvoyant à toutes les formes d'organisation ou de groupes qui se constituent afin de poursuivre un objectif commun. Une coopérative est une organisation particulière, à savoir une association qui fonctionne comme une entreprise mais en respectant des principes propres aux coopératives.

Il peut arriver que la législation autorise les associations à s'enregistrer auprès du gouvernement, mais en général, seuls certains types d'associations sont tenus de s'enregistrer. Les législations nationales de la plupart des pays d'Afrique autorisent l'enregistrement des coopératives et reconnaissent le droit des individus à y adhérer.

Il convient de noter qu'aussi bien les coopératives que les syndicats doivent être autonomes (indépendants). Cela implique qu'ils doivent avoir la capacité de rédiger librement leurs propres statuts (souvent appelés règlement intérieur dans le cas des coopératives) et d'élire leurs propres représentants. Cependant, les coopératives comme les syndicats ont souvent fait l'objet d'une ingérence de la part du gouvernement. La prise de contrôle des coopératives par le gouvernement tanzanien en 1966 est un exemple emblématique. En Afrique, il y a également de nombreux exemples d'instrumentalisation, par les gouvernements, des coopératives à des fins politiques.

Bien que le droit à des moyens de subsistance ne soit reconnu par aucun instrument international, l'article 7 du PIDESC dispose que, pour garantir des conditions de travail équitables et favorables, les travailleurs doivent recevoir une > rémunération qui leur assure au minimum une « *existence décente pour eux et leur famille* ». Par ailleurs, l'article 11 reconnaît « *le droit de toute personne à un niveau de vie suffisant pour elle-même et sa famille* ». Ce droit implique, par conséquent, le droit à des moyens de subsistance.

Par conséquent, s'il convient de souligner que le travail recouvre toutes les formes de travail et pas exclusivement la relation d'emploi, il est tout aussi nécessaire de parler de « droit au travail et à des moyens de subsistance ». En d'autres termes, le droit à des moyens de subsistance doit être compris comme étant intimement lié au droit au travail dont il est indissociable.

Dans le même temps, le droit à des moyens de subsistance peut aussi être considéré comme un droit à part entière qui découle du droit à la vie et du droit à la dignité. La Cour suprême de l'Inde a ainsi déclaré que « *le moyen le plus simple de priver un individu de son droit à la vie est de le priver de ses moyens de subsistance* »⁸. Il peut être ainsi plus approprié de se référer au droit à des moyens de subsistance dans cette acception du terme, lorsque l'on évoque l'accès aux ressources naturelles ou autres, dans des situations, par exemple, où la survie de ménages, d'une communauté ou de populations autochtones dépend de l'accès à de telles ressources.

Encadré 3 : Principales violations du droit au travail

Il y a une violation du droit au travail lorsqu'un gouvernement, de manière délibérée ou par omission, ne remplit pas ses obligations en matière de respect, protection et

> *continuation*

réalisation du droit au travail. Les États violent le droit au travail dans les situations suivantes :

- Le travail des enfants persiste ;
- Le droit à la liberté d'association des travailleurs est violé ;
- Les moyens de subsistance de communautés ou de populations autochtones sont menacés ;
- En cas de discrimination (fondée sur le genre, la race, l'orientation sexuelle, le handicap, les convictions religieuses ou l'âge) ;
- Le droit au travail est violé par des individus, des groupes ou des entreprises et aucune mesure n'est prise pour prévenir ces actes ;
- Aucune politique nationale de l'emploi destinée à assurer le droit de chacun au travail ou visant à surveiller la réalisation du droit au travail au niveau national n'est adoptée ou cette politique n'est pas mise en œuvre ;
- Des individus ou des groupes, en particulier ceux qui sont désavantagés ou marginalisés, se voient refuser la jouissance du droit au travail en raison de financements insuffisants ou d'une mauvaise affectation des fonds publics ; ou
- Des programmes de formation technique et professionnelle ne sont pas mis en œuvre.

1.4

Liberté de travailler : le droit de gagner sa vie au moyen d'un travail librement choisi ou accepté

La liberté de travailler implique que les individus sont libres de choisir ou d'accepter toute activité, tout métier ou toute profession, dans la mesure de leurs capacités⁹. L'État peut cependant réguler l'accès à certains types d'activités, de métiers ou de professions, à condition que ces réglementations n'imposent pas une discrimination injustifiée à l'encontre de certaines catégories d'individus.

Les États peuvent aussi permettre aux syndicats et aux employeurs de passer des accords syndicaux de sécurité (parfois appelés monopole d'embauche) par le biais d'un accord collectif. Aux termes de ce type d'accords, les travailleurs peuvent être contraints de devenir membres du syndicat concerné et de lui verser une cotisation (ou des frais d'adhésion).

La liberté de travailler signifie que toute personne est libre de choisir un métier ou une profession et que nul ne saurait, en aucune circonstance, être contraint de travailler ou d'exercer un métier ou une profession. De la même manière, nul ne saurait être injustement privé de son travail, ou illégalement démis de ses fonctions ou de sa profession. L'État doit s'abstenir de prendre quelque mesure que ce soit susceptible de priver injustement quiconque de son travail et il ne doit pas permettre à des tiers de priver injustement quiconque de son travail.

Encadré 4 : Violation du droit au travail au Cameroun

Abdoulaye Mazou, magistrat au Cameroun, avait été emprisonné par un tribunal militaire sans jugement. Il a été relâché, puis détenu à nouveau et assigné à résidence pendant plusieurs années. Après sa libération, il n'a pas été réintégré à son ancien poste de magistrat. La Commission africaine des droits de l'homme et des peuples (CADHP) a estimé que le gouvernement - en refusant de réintégrer Abdoulaye Mazou à son poste, après que celui-ci eut bénéficié d'une loi d'amnistie - avait violé le droit au travail de ce dernier dans la mesure où il l'avait empêché d'exercer sa profession en qualité de magistrat et ce, alors même que d'autres individus qui avaient été condamnés dans des conditions similaires avaient été réintégré à leur poste.

Source : *Annette Pagnouille (pour le compte d'Abdoulaye Mazou)/Cameroun 39/90_10AR*. Cas CADHP, voir leur site Internet.

Les individus travaillant dans l'économie formelle peuvent saisir la justice pour défendre leur droit au travail et ceux qui travaillent dans l'économie informelle doivent également être protégés contre la privation injuste de leurs moyens de subsistance. Comme souligné ci-avant, l'expression « moyens de subsistance » est souvent employée pour faire référence aux ménages, communautés ou populations autochtones dont la survie dépend de l'accès à certaines ressources. On peut citer, à titre d'exemples, la population Ogoni au Nigéria, les Endorois au Kenya ou les Bushmen (ou San) au Botswana.

Encadré 5 : Violation du droit à des moyens de subsistance du peuple Ogoni au Nigéria

Dans l'affaire *Social and Economic Rights Action Center and the Center for Economic and Social Rights c. Nigeria* (155/96), la CADHP a conclu que le gouvernement nigérian n'avait pas respecté son obligation de prévenir la répression menée par ses forces de sécurité et avait, de ce fait, soumis la population Ogoni à des violations d'un certain nombre de droits garantis par la Charte africaine. Le gouvernement avait notamment empêché les populations d'avoir accès aux champs qu'elles cultivaient.

Bien que la Commission n'ait fait aucune référence directe à la violation du droit au travail et à des moyens de subsistance, elle a appelé le gouvernement de la République fédérale du Nigéria à « assurer la protection de l'environnement, de la santé et des moyens d'existence du peuple Ogoni [...] ». »

Source : Affaire CADHP 155/96, voir leur site Internet.

Encadré 6 : Opération Murambatsvina au Zimbabwe

En mai 2005, le gouvernement du Zimbabwe a lancé l'Opération Murambatsvina dans le but d'éradiquer des entreprises informelles et certains quartiers d'habitation illégaux. Au cours de cette opération, des commerçants ont été arrêtés et de nombreuses personnes ont été expulsées de leurs domiciles.

« *L'opération a été menée avec une grande célérité et une grande brutalité...* », a constaté l'envoyé des Nations unies dans un rapport, « *et le secteur informel a été virtuellement rayé de la carte, en plongeant des individus et des ménages dans le dénuement. 32,538 structures de petites, micro et moyennes entreprises ont été démolies* ». L'opération a réduit de nombreux individus à l'indigence.

« *La plupart des victimes faisaient déjà partie des groupes les plus défavorisés de la société au plan économique et elles ont été plongées dans un dénuement et une vulnérabilité encore plus grands. Sur le plan économique, l'opération a détruit et gravement bouleversé les moyens de subsistance de millions de personnes qui survivaient déjà difficilement face aux effets d'une crise économique durable.* ».

Source: *Operation Murambatsvina: Unlawful Forced Evictions; Crimes against Humanity ; and Cruel, Inhuman or Degrading Treatment of the Poorest of the Poor*. Soumission à la Commission africaine par COHRE pour la 41e session de la CADHP.

1.4.1 Esclavage, servitude et travail forcé

Le droit de choisir librement un travail ou un moyen de gagner sa vie implique également que nul ne doit être forcé à travailler de quelque façon que ce soit.

L' > esclavage, sous toutes ses formes, est interdit depuis l'adoption, en 1926, de la Convention sur l'esclavage. La DUDH prévoit également que nul ne saurait être tenu en esclavage ni en > servitude. La servitude est une situation assimilable à l'esclavage. L'esclavage est également prohibé par l'article 8 du PIDCP et l'article 5 de la Charte africaine.

En 1956, la Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage a été adoptée pour compléter la Convention sur l'esclavage. Ce texte prohibe, entres autres pratiques, le servage (lorsque le locataire d'une terre est contraint de vivre et de travailler sur une terre appartenant à quelqu'un d'autre), le mariage servile (lorsque, par exemple, une femme est promise en mariage sans son consentement) et la servitude des enfants (lorsqu'un enfant est confié à une autre personne à des fins d'exploitation).

La > servitude pour dette, ou travail en servitude, est une autre forme de servitude. C'est le cas, par exemple, d'une personne qui travaille sans salaire pour une certaine durée de temps, afin de rembourser une dette. Durant l'ère coloniale, le travail en servitude a été une pratique largement répandue dans de nombreuses parties du monde. Les travailleurs indiens, par exemple, étaient envoyés à l'île Maurice et en Afrique du Sud pour travailler dans des plantations de cannes à sucre. Ils devaient travailler sans salaire durant le nombre d'années nécessaires pour rembourser le coût de leur transport vers l'Afrique.



Les exemples actuels de servitude peuvent inclure la situation de travailleurs vulnérables tels que les migrants, ou les travailleurs employés comme domestiques dans des ménages ou dans l'agriculture, qui se retrouvent débiteurs de leurs employeurs. Ces travailleurs deviennent de fait les captifs de leur employeur parce qu'ils n'ont pas la possibilité d'épargner assez d'argent pour rembourser leurs dettes.

Le > travail forcé est également prohibé. Celui-ci a été défini par la Convention No 29 de l'OIT (concernant le travail forcé ou obligatoire) comme « *tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré* ». Il existe toutefois certaines exceptions à la prohibition du travail forcé. Il s'agit notamment du service militaire obligatoire et du travail effectué en prison, sous réserve de respect des garanties appropriées.

Les travailleurs vulnérables mentionnés ci-avant travaillent souvent sous contrainte. L'employeur peut être en possession des documents d'identité ou du passeport du travailleur et menacer de les garder. Dans le cas des travailleurs migrants non déclarés, l'employeur peut menacer de les dénoncer aux autorités. Ces formes de servitude sont prohibées par le droit international. Le travail forcé est aussi souvent associé à la traite des personnes. Il y a traite de personnes lorsque des individus sont transportés contre leur gré en dehors de leur pays afin de les soumettre au travail forcé, souvent à des fins de commerce sexuel ou de prostitution.

Malgré son interdiction, la pratique de l'esclavage continue de persister dans certaines parties de l'Afrique, en particulier dans la région du Sahel. La Mauritanie a été le dernier pays au monde à abolir l'esclavage, en 1981, mais il a fallu attendre 2007 pour que cette pratique soit érigée en infraction pénale.

Une norme pertinente, à cet égard, est le Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (également connu sous le nom de Protocole contre la traite des personnes).

Encadré 7: Esclavage moderne en Mauritanie

Malgré l'abolition et la criminalisation de l'esclavage en Mauritanie, une Rapporteuse spéciale du Conseil des droits de l'homme des Nations unies a signalé des situations assimilables à l'esclavage et des pratiques telles que les mariages forcés, le servage et la servitude domestique, impliquant des hommes, des femmes et des enfants.

Dans certaines situations, les victimes étaient « *complètement à la merci de leur propriétaire, en raison des menaces physiques et/ou psychologiques qu'elles subissaient ; elles ne pouvaient prendre aucune décision ayant trait à leur vie de manière indépendante et sans la permission de leur maître ; elles étaient traitées comme des marchandises – par exemple, des filles étaient données en cadeau de noces; elles étaient privées de liberté de mouvement, et elles étaient forcées de travailler pendant de longues heures pour une rémunération minimale, voire sans aucune rémunération.* » Les méthodes de contrôle employées par les maîtres « *notamment le recours à la religion, pour maintenir leur domination font que l'acceptation de leur condition héréditaire d'esclave est profondément enracinée chez les victimes* ».

La Rapporteuse spéciale a notamment recommandé la modification du cadre législatif et l'adoption d'une stratégie nationale globale afin de combattre l'esclavage.

Source: *Mauritanie: Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines d'esclavage* (2010), Conseil des droits de l'homme (5e session).

Le rôle des Rap-
porteurs spéciaux de
l'ONU est expliqué
dans le Manuel
principal, Partie I,
Section 3.5.

Encadré 8 : Travail forcé en Érythrée

Le service militaire en Érythrée était conçu à l'origine comme une période de dix-huit mois de service public. À présent, les femmes et les hommes sont enrôlés pour une durée de temps indéterminée dans des conditions si éprouvantes et abusives que ce service militaire est considéré comme un système de travail forcé.

La société Nevsun Resources Ltd est une entreprise canadienne qui exploite des gisements d'or en Érythrée. Elle a engagé les services d'une entreprise détenue par le parti majoritaire en Érythrée pour effectuer des travaux de construction dans sa mine de Bisha. Pour mener à bien ces travaux, l'entreprise érythréenne a fait appel à des conscrits qui avaient l'interdiction de quitter la zone de la mine de Bisha sans autorisation. L'un d'eux, qui a quitté la mine pour assister aux obsèques d'un grand-parent, a été capturé en route et emprisonné durant quatre mois.

Source: *Hear No Evil: Forced Labour and Corporate Responsibility in Eritrea's Mining Sector* (2013). Rapport de Human Rights Watch. Voir en ligne: www.hrw.org/fr/news/2013/01/15/erythree-les-investisseurs-dans-le-secteur-minier-risquent-de-recourir-au-travail-fo.

1.4.2 Le travail des enfants

Les enfants sont les plus exposés au risque de traite et de travail forcé. Cependant, même dans des circonstances qui ne s'assimilent pas à un travail forcé, le travail des enfants continue de soulever des préoccupations graves. Un enfant ne peut pas être considéré comme doté de la capacité de choisir librement son moyen de subsistance, ou de conclure un contrat. Il est généralement admis qu'un enfant ne devrait pas avoir à subvenir à ses propres besoins, même si le travail d'enfants est particulièrement répandu dans les situations d'extrême pauvreté.

La Convention relative aux droits de l'enfant (CDE) reconnaît le droit de l'enfant à être protégé contre toute exploitation à des fins économiques et contre tout travail susceptible d'être dangereux, de compromettre son éducation ou de lui être préjudiciable de quelque manière que ce soit. La CDE a été ratifiée par tous les États membres des Nations unies à l'exception de la Somalie et des États-Unis.

Encadré 9 : Un système de surveillance du travail des enfants

Pour identifier les cas de travail d'enfants, il faut :

- Effectuer des inspections régulières pour identifier les enfants soumis au travail ainsi

> continuation

que les risques auxquels ceux-ci sont exposés ;

- Orienter les enfants qui travaillent vers les services de l'enfance ;
- Vérifier que les employeurs n'emploient plus des enfants ; et
- Effectuer un suivi de la situation des enfants qui ne sont plus soumis au travail afin de vérifier leur accès à des solutions alternatives adéquates.

Source: Site internet de l'OIT, Observation et suivi du travail des enfants (OSTE)

<http://www.ilo.org/ipec/Action/Childlabourmonitoring/lang--fr/index.htm>

Principes directeurs pour l'élaboration de processus d'Observation et suivi du travail des enfants (OSTE). Disponible en ligne :

http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_1921/lang--fr/index.htm

La CDE requiert également des États qu'ils adoptent des mesures instaurant un âge minimum de travail des enfants et régulant les horaires de travail des enfants en âge de travailler. Aux termes de la CDE et de nombreuses constitutions nationales, les enfants bénéficient d'un droit à l'éducation. Le travail des enfants affecte souvent gravement leur accès à l'éducation ainsi que leurs résultats scolaires. Une formation technique et professionnelle peut cependant être incluse dans le programme scolaire.

Vous trouverez d'autres informations sur le droit à l'éducation dans le fascicule Haki Zetu sur le droit à l'éducation.

La Convention No 138 de l'OIT (sur l'âge minimum) traite de la question de l'âge minimum de manière détaillée et fait obligation aux gouvernements de mettre en œuvre une politique nationale visant à garantir l'abolition effective du travail des enfants.

D'ordinaire, cet âge minimum ne doit pas être inférieur à l'âge de la fin de la scolarité obligatoire et ne saurait en aucun cas être inférieur à l'âge de 15 ans. Si, toutefois l'économie et les infrastructures scolaires ne sont pas suffisamment développées, un pays peut, initialement, fixer à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi.

Si un travail est susceptible de compromettre « la santé, la sécurité ou la moralité » des enfants, l'âge minimum ne doit pas être inférieur à 18 ans.

Le travail des enfants persiste néanmoins dans de nombreux pays d'Afrique. La Convention No 182 de l'OIT (concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants), cible, comme son nom l'indique, les pires formes de travail des enfants, notamment :

- La vente et la traite des enfants ainsi que le travail forcé et le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ;
- Le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, ou de production de matériel pornographique ;

Pour d'autres informations, voir les Protocoles facultatifs à la CDE sur l'implication des enfants dans les conflits armés et la prostitution des enfants. De plus, vous trouverez en Annexe 3 d'autres ressources spécifiques relatives au travail des enfants, y compris des boîtes à outils.

- L'utilisation d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment le trafic de stupéfiants ; et
- Tout travail, qui par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

Encadré 10 : Les enfants pêcheurs du lac de Volta, Ghana

Un documentaire produit récemment a montré que les enfants pêcheurs du lac Volta avaient été confiés ou vendus par leurs parents qui se trouvaient pour la plupart dans une situation désespérée. Ceux-ci les ont remis à des proches ou à des étrangers qui leur avaient fait de belles promesses en leur laissant croire qu'ils enseigneraient un métier à leurs enfants et leur offriraient une « vie meilleure ». Le narrateur raconte :

« Séparés de leur famille, les garçons pêcheurs se retrouvent sur le lac qui va devenir leur lieu de travail durant toute leur enfance. Ils travaillent 14 heures par jour, durant toute l'année, sous un soleil de plomb. Ils ne reçoivent qu'un maigre repas par jour. Malgré les garanties juridiques contre le travail des enfants, il est difficile de faire respecter la loi dans la région. On ne peut compter que sur l'ardeur des militants des droits humains pour défendre et porter secours à ces enfants .»

Source: Récit tiré du documentaire « *Not My Life: A film about slavery in our time. A story about the way the world is* », réalisé par Robert Bilheimer (2011).

1.5 Le droit au travail au sens large

Le PIDESC proclame le droit au travail en général mais sans définir ce droit en détail et sans indiquer les mesures à prendre pour le réaliser (même si l'organe de surveillance de ce traité - le CESCR- a proposé quelques orientations dans son Observation générale No 18).

Le droit au travail au sens large ne doit pas s'entendre comme un droit absolu et inconditionnel d'obtenir un emploi. Les gouvernements n'ont, en tous les cas, pas la capacité de fournir un emploi à tous les individus car le marché de l'emploi est déterminé de manière plus ou moins importante par le secteur privé.

Selon une acception générale, le rôle essentiel du gouvernement est de créer un environnement favorisant la création d'emplois. Cependant, les modalités d'y parvenir tout autant que la façon dont les autorités doivent s'appuyer sur le secteur privé (notamment sur les investisseurs étrangers) relèvent du domaine politique et de l'économie politique.

Certains gouvernements, par exemple, considèrent que le secteur privé est la source principale de création d'emplois. Cette politique préconise que, pour stimuler le secteur privé, il est nécessaire de déréguler le marché du travail. La dérégulation implique la suppression de règles considérées comme astreignantes, y compris la législation régulant le travail qui prévoit, par exemple, l'obligation pour les entreprises de verser un salaire minimum ou qui limite le droit des employeurs de licencier leurs employés.

Par ailleurs, selon les partisans de la dérégulation, les droits collectifs exercés par les syndicats entravent l'accès des individus au travail et violent le « droit au travail ». Cet argument a eu une influence particulièrement forte dans certains états des États-Unis, qualifiés d'états du « droit au travail ».

Cependant, le rapport entre régulation et emploi est discutable, comme le démontre la crise mondiale de l'emploi. Dans les pays ayant mis en œuvre des politiques de dérégulation, le chômage est, dans certains cas, aussi important, voire plus important, que dans les pays qui n'ont pas adopté de telles mesures. On peut également soutenir que la dérégulation a induit une diminution du pouvoir d'achat des travailleurs, ce qui a contribué à réduire l'activité économique.

En tout état de cause, la dérégulation n'a pas de réelle raison d'être lorsque le marché n'a jamais été régulé de manière efficace, comme c'est le cas dans de nombreux pays d'Afrique où les gouvernements n'ont pas la capacité de le faire. Cette question renvoie également à celle de la > privatisation, une autre politique qui privilégie le secteur privé et qui est étroitement liée à la dérégulation.

En réalité, le secteur privé ne crée des emplois que si cela permet de générer des bénéfices et il est peu probable que la création du nombre d'emplois nécessaires pour enrayer la crise mondiale de l'emploi soit considérée comme rentable dans la situation actuelle ou dans un avenir proche. La seule alternative est que les gouvernements génèrent ces emplois eux-mêmes ou en partenariat avec le secteur privé ou avec des organisations telles que les syndicats, des coopératives, des ONG ou d'autres acteurs (représentant ce qu'on appelle la société civile).

Le PIDESC propose quelques orientations en ce qui concerne les politiques (ainsi que les législations) que les gouvernements devraient adopter et leur modalité de mise en œuvre. Il souligne, par exemple, l'importance de l'orientation et de la formation techniques et professionnelles, considérées comme un moyen de réaliser concrètement le droit au travail au sens général du terme.

Le droit au travail au sens large, implique également que le marché du travail soit ouvert à tous les individus résidant dans un pays donné. Toute forme de discrimination en matière d'accès à l'emploi, que ce soit pour des motifs fondés sur la race, la couleur, le sexe, la

langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance, le handicap, l'état de santé, l'orientation sexuelle ou autres motifs similaires, constitue une violation de l'article 2 du PIDESC ainsi qu'une violation de l'article 2 de la Charte africaine.

La Convention No 111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession) fait obligation aux États d'adopter « *une politique nationale visant à promouvoir... l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière* ».

1.5.1 Élaborer une politique afin de parvenir à un plein emploi productif

Le PIDESC encourage l'adoption de politiques et des techniques qui assurent « *un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif* » mais ce traité n'indique pas clairement comment ces objectifs doivent être atteints. Le PIDESC requiert néanmoins des États qu'ils utilisent au maximum leurs ressources disponibles pour réaliser les DESC, y compris le droit au travail.

L'Observation générale No 18 du CESCR n'indique pas non plus comment parvenir à « un plein emploi productif ». Elle précise plutôt le processus devant être suivi afin « *d'adopter et de mettre en œuvre au niveau national une stratégie et un plan d'action en matière d'emploi* ». C'est grâce à une stratégie et à un plan d'action efficaces que le droit au travail, au sens général du terme, peut être réalisé.

Le processus d'adoption d'un plan d'action et d'une stratégie en matière d'emploi doit être transparent et participatif. Les organisations d'employeurs et de salariés, tout particulièrement, doivent être impliquées dans le processus. Les organisations de travailleurs doivent inclure bien évidemment les syndicats.

Toutefois, étant donné que ces stratégies et plans d'action doivent reposer « sur les préoccupations de l'ensemble des travailleurs », d'autres types d'organisations, telles que les coopératives et les associations représentant les travailleurs ou les petits agriculteurs indépendants, doivent être également incluses.

Encadré 11 : Mettre en place des stratégies et des plans pour parvenir à un « plein emploi productif »

Les stratégies et les plans d'action pour parvenir à « un plein emploi productif » doivent cibler tout particulièrement les individus ainsi que les groupes marginalisés et désavantagés. Ils doivent également inclure des indicateurs et des critères pour évaluer et contrôler

> *continuation*

périodiquement les progrès accomplis en matière de respect du droit au travail.

Quoiqu'il n'existe aucun plan directeur pour les stratégies ou les plans d'action, les éléments suivants peuvent être considérés :

- La disponibilité de programmes d'orientations et de formation techniques et professionnelles ;
- La promotion des petites entreprises ou > petites et moyennes entreprises (PME, appelées également parfois petites, moyennes et micro-entreprises ou PMME). Cela implique notamment de favoriser leur accès aux matières de base, au crédit et de leur apporter un soutien à la commercialisation ;
- La promotion des fermes agricoles de petite taille, notamment la mise à disposition de services agricoles, leur accès aux matières de base, au crédit et d'un soutien à la commercialisation ;
- La promotion de l'emploi formel plutôt que l'emploi informel, tout en prenant en compte le fait que de nombreux individus doivent travailler dans l'économie informelle pour survivre ;
- La promotion d'organisations à but non lucratif telles que les coopératives et autres organisations d'entraide qui contribuent à l' > économie sociale ;
- Des > programmes de travaux publics, en particulier ceux ciblant les personnes les plus désavantagées; et
- L'instauration du droit à un revenu minimum de base universel.

Même lorsque les gouvernements n'ont pas adopté de stratégies et plans visant à favoriser l'emploi formel, le droit au travail fournit une base pour évaluer les mesures prises par les gouvernements pour promouvoir un « plein emploi productif » et leur mise en œuvre effective.

Encadré 12 : Qu'est-ce qu'un travail décent ?

Le droit au travail est fondé sur le concept de travail décent. Ce concept a été élaboré par l'OIT et constitue à présent le principal objectif de cette organisation. Ce concept implique un travail productif et équitablement payé, des conditions de travail acceptables, des perspectives de développement personnel et la liberté d'organisation et de participation. Le travail décent est considéré comme regroupant quatre objectifs ou piliers. Ceux-ci ont récemment été définis de la manière suivante :

- *« Créer des emplois – l'économie doit générer des possibilités d'investir, d'entreprendre, de développer les compétences, de créer des emplois et des moyens de subsistance durables.*
- *Garantir les droits au travail – obtenir la reconnaissance et le respect des droits des travailleurs. Tous les travailleurs, et en particulier les travailleurs pauvres ou défavorisés, ont besoin d'être représentés, de participer, et que des lois justes soient appliquées et servent leurs intérêts.*

> continuation

- *Étendre la > protection sociale – promouvoir l’insertion et la productivité en garantissant à chaque homme et chaque femme des conditions de travail sûres, la jouissance de temps libre et de repos, la prise en compte de la famille et des valeurs sociales, l’accès à une juste indemnisation en cas de perte ou de diminution de revenus et l’accès à des soins médicaux adaptés.*
- *Promouvoir le > dialogue social – La participation d’organisations d’employeurs et de travailleurs fortes et indépendantes, est vitale pour améliorer la productivité, éviter les conflits au travail et construire des sociétés solidaires ».*

Source: L’Agenda pour le travail décent de l’OIT, disponible en ligne :
www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--fr/index.htm

L’OIT poursuit ces objectifs au niveau national en élaborant des programmes par pays de promotion du travail décent et en obtenant des engagements en faveur de ce qu’elle considère comme ses conventions fondamentales ou essentielles.

Cela ne signifie pas que l’OIT ne cherche plus à promouvoir la ratification de ses autres conventions et recommandations. L’organisation reconnaît cependant le fait que les pays en développement n’ont pas toujours les ressources nécessaires pour se conformer à certaines règles ou que certaines règles ne sont pas aussi pertinentes pour les travailleurs des pays en développement ayant des niveaux élevés d’emploi informel.

Les 8 conventions fondamentales ou essentielles de l’OIT peuvent être consultées sur le site de cette organisation :
www.ilo.org/declaration/info/publications/WCMS_095896/lang--fr/index.htm

1.6 Droits sur le lieu de travail

Le PIDESC prévoit que toute personne a droit à des conditions de travail « justes et favorables » tandis que la Charte africaine se réfère à des conditions « équitables et satisfaisantes ». Dans les deux cas, cela implique :

- Une rémunération correspondant pour tous les travailleurs à un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction d’aucune sorte ;
- Des conditions de travail sûres et salubres ;
- Des chances de promotion égales ;
- Du repos, des loisirs et une limitation raisonnable des heures de travail ;
- Le droit de s’affilier à un syndicat ; et
- Le droit pour les syndicats de fonctionner librement.

Cependant, la formulation adoptée dans le PIDESC pour décrire certains de ces droits démontre clairement que l’intention des rédacteurs de ce traité était de cibler les travailleurs dans une situation d’emploi et, à certains égards, les travailleurs ayant un travail conventionnel. Par exemple, seuls les travailleurs engagés dans une relation d’emploi

gagnent un salaire. Un travailleur ayant un > emploi temporaire ou à temps partiel (qui n'est, par conséquent, pas un emploi conventionnel) pourrait difficilement obtenir une promotion. De même, le droit de s'affilier à un syndicat ne règle pas de façon satisfaisante la situation des travailleurs à leur compte qui souhaitent devenir membres d'une organisation. Certains syndicats les acceptent comme membres alors que d'autres les refusent. Cela dépend d'abord et avant tout des statuts du syndicat concerné mais parfois aussi de la législation du travail en vigueur dans le pays.

Dans la plupart des pays, la législation du travail s'applique uniquement aux travailleurs se trouvant dans une relation d'emploi et elle reconnaît souvent le droit des syndicats de représenter ces travailleurs. Les droits qui s'appliquent aux syndicats, tels que la > négociation collective, présupposent également qu'il existe un employeur responsable des conditions de travail des salariés. Les syndicats cherchant à représenter les travailleurs indépendants peuvent, par conséquent, ne pas être reconnus aux termes de la législation du travail en vigueur.

La question de savoir si les intérêts des travailleurs indépendants sont mieux représentés par un syndicat ou par une organisation telle qu'une association ou une coopérative n'est pas tranchée. Ce choix doit appartenir aux travailleurs concernés. La Convention de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical reconnaît le droit des travailleurs de créer des organisations de leur choix et de s'y affilier, sans autorisation préalable. Le terme « organisations de travailleurs » renvoie aussi bien aux syndicats qu'à d'autres formes d'organisation.

Les droits sur le lieu de travail sont examinés ci-après (Sections 1.6.1 à 1.6.6) sous des rubriques concernant tous les travailleurs, à savoir :

- La liberté d'association et le droit d'organisation ;
- Le droit de négociation collective ;
- La sécurité du revenu ;
- Les conditions de travail ;
- Le principe d'égalité de traitement ; et
- La sécurité de l'emploi.

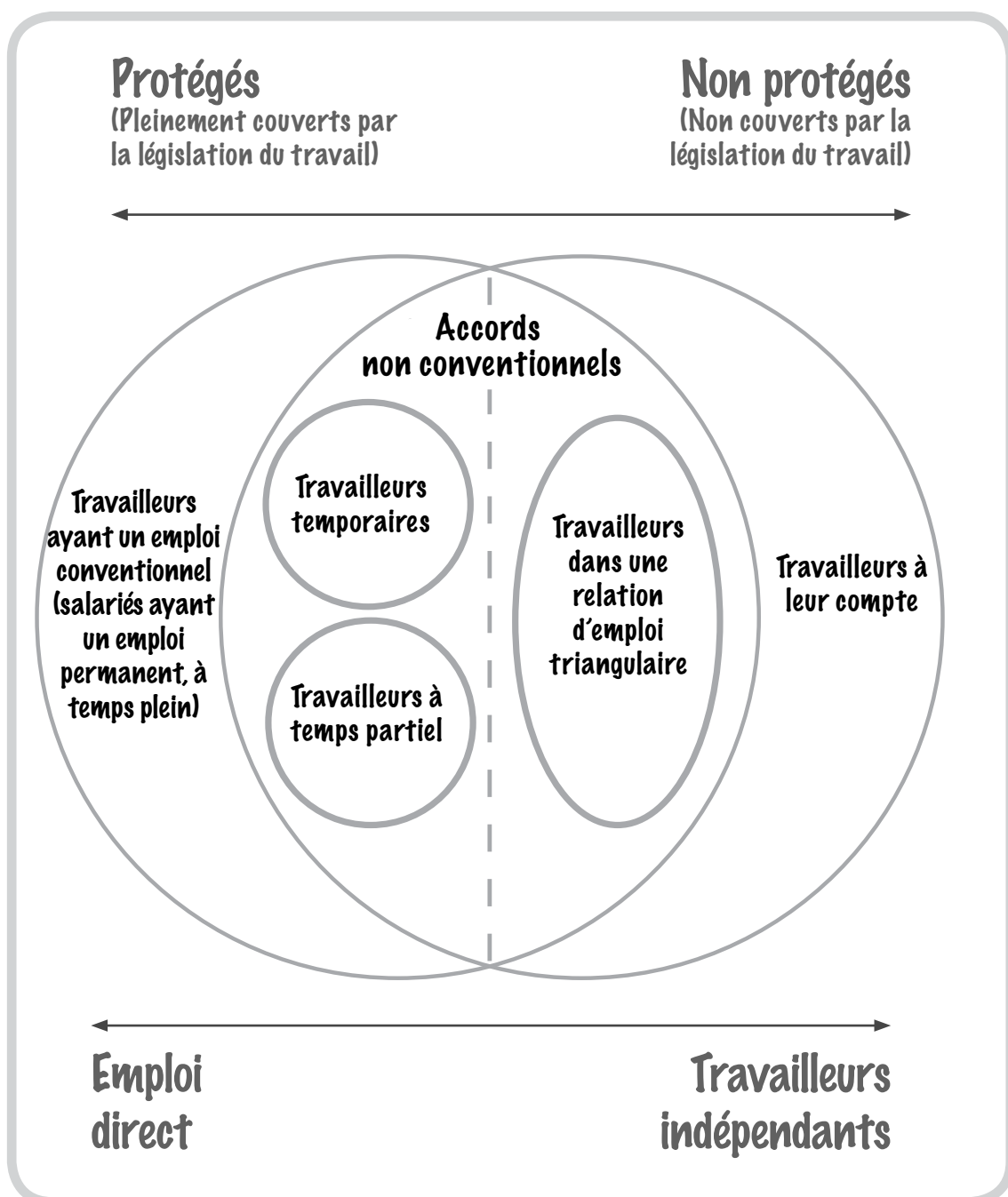
En principe, ces conditions ou droits sur le lieu de travail s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs figurant dans la Schéma 1 (Catégories de travailleurs), mais ils peuvent s'appliquer de manière différente selon les catégories, en fonction de la législation du travail nationale. Ces différentes catégories de droits doivent encore être consacrées plus solidement par le droit international et national. La Convention de l'OIT concernant le travail décent pour les travailleurs domestiques (voir Encadré 26) est un exemple illustrant une évolution récente en ce sens.

Outre la distinction principale entre travailleurs se trouvant dans une relation d'emploi et

travailleurs indépendants, deux autres catégories de travailleurs peuvent être considérées globalement comme non conventionnels :

- Les travailleurs embauchés à titre temporaire ou à temps partiel se trouvant dans une relation d'emploi directe ; et
- Les travailleurs embauchés à titre temporaire et travaillant pour un client, ce qui est qualifié parfois d'emploi indirect, ou d'emploi triangulaire (ou trilatéral) (parce qu'il s'agit d'une relation à trois).

Schéma 1 : Catégories de travailleurs



Il y a cependant des différences importantes entre ces diverses catégories emplois non conventionnels. Lorsque des travailleurs sont employés au service d'un client comme c'est le cas pour les services de propreté ou de sécurité, ou par des agences fournissant une main-d'œuvre temporaire (appelées également courtiers en main-d'œuvre ou agences d'intérim), la question se pose de savoir qui est le réel employeur.



Le > lieu de travail constitue un autre facteur important de différenciation entre ces catégories de travailleurs. Le lieu de travail joue un rôle important car c'est le lieu où les travailleurs interagissent et exercent leurs droits. Ce lieu peut varier : en général, il s'agit du lieu de travail de l'employeur pour les travailleurs qui sont dans une relation d'emploi directe, mais cela peut aussi être le lieu de travail du client pour les travailleurs se trouvant dans une relation d'emploi triangulaire, comme les travailleurs employés par des services de propreté ou de sécurité ou recrutés par des agences de travail temporaire.

En ce qui concerne les travailleurs à leur compte, le lieu de travail peut être le domicile ou un lieu public qui n'est d'ordinaire pas reconnu comme un lieu de travail, par exemple la rue, un marché ou une décharge municipale (décharge d'ordures). Étant donnée l'importance numérique des travailleurs à leur compte en Afrique, dans le présent fascicule le droit au travail s'étend au droit à des moyens de subsistance.

Les développements suivants expliquent en détail les différents droits qui s'appliquent sur le lieu de travail, et leur implication pour les différentes catégories de travailleurs.

1.6.1 Liberté d'association et droit d'organisation

La Convention No 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical est l'une des conventions fondamentales de l'OIT. Comme il a été souligné plus haut, elle reconnaît le droit des travailleurs à adhérer à des organisations de leur choix. Elle reconnaît également ce droit aux employeurs et ce, sans autorisation préalable¹⁰.

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont également le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs et d'élire « librement » leurs représentants. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute ingérence susceptible de limiter l'exercice de ce droit. Les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent aussi créer des > fédérations, ou des > confédérations ou s'y affilier ; ces dernières peuvent à leur tour adhérer à des fédérations internationales.

La liberté d'association est également spécifiquement protégée par la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), le PIDCP et le PIDESC. Il existe en outre une relation étroite entre la liberté d'association et le droit à la liberté de réunion pacifique. En octobre 2012, le Conseil des droits de l'homme a ainsi adopté la Résolution 21/16 qui réaffirme son engagement en faveur de ces deux droits.

D'autres dispositions détaillées portant sur le droit d'organisation sont prévues par des conventions distinctes de l'OIT et dans certaines législations nationales relatives au travail telles que le *Labour Relations Act* en Afrique du Sud. Ces dispositions prévoient notamment :

- Le droit d'accès des dirigeants des syndicats à leurs membres sur le lieu de travail ;
- Un dispositif par lequel l'employeur accepte de déduire les cotisations syndicales du salaire des employés (que l'on appelle parfois système de prélèvement ou de retenue à la source) ;
- D'autres dispositions détaillées concernant l'élection de représentants ; et
- Le droit à l'information à des fins de négociation collective.

Comme il a été précisé plus haut, la législation du travail ne s'applique qu'aux travailleurs se trouvant dans une relation d'emploi. De ce fait, les droits d'organisation prévus par cette législation ne sont applicables qu'aux syndicats, bien que certains de ces droits puissent également s'appliquer à d'autres types d'organisations. Par exemple, si les travailleurs font partie d'une coopérative d'épargne et de crédit (COOPEC), ils peuvent souhaiter que les représentants de leur coopérative aient accès au lieu de travail, et qu'un système de retenue à la source de leur cotisation soit instauré.

L'exercice de ces droits dépend également de la représentativité effective de l'organisation en question. C'est d'abord et avant tout grâce à sa capacité de mobilisation sur le lieu de travail que celle-ci démontre sa représentativité dans la mesure où c'est le lieu où les travailleurs se rassemblent.

Il est, par conséquent, très difficile pour les travailleurs se trouvant dans une relation d'emploi triangulaire et qui sont employés sur le lieu de travail d'un client d'exercer certaines dimensions de leur droit d'organisation. En effet, les travailleurs peuvent uniquement exercer leurs droits à l'encontre de leur employeur et donc pas à l'encontre du client. Or, ce dernier contrôle le lieu de travail et peut facilement en refuser l'accès aux responsables syndicaux ou empêcher que des réunions s'y tiennent. Nous examinerons ci-après les difficultés rencontrées par les travailleurs se trouvant dans une relation triangulaire pour mener des négociations collectives. Pour surmonter ces contraintes, il faut avant tout que les travailleurs connaissent les termes du contrat entre leur employeur et le client pour lequel ils travaillent de fait. Ils peuvent s'appuyer sur leur droit à l'information afin d'obtenir la divulgation des clauses pertinentes de ce contrat.

Le droit à l'information est également important pour les travailleurs installés à leur compte et qui sont engagés sur une base contractuelle afin d'approvisionner un groupe de distribution ou un détaillant (> vente au détail) opérant à l'échelle mondiale. Ces travailleurs à leur compte peuvent être embauchés directement par le groupe de distribution ou le détaillant concerné, ou encore par le biais d'intermédiaires ou d'une chaîne d'intermédiaires. Pour déterminer s'ils perçoivent un prix équitable, il faut que les travailleurs connaissent le prix de vente des marchandises qu'ils produisent. Lorsque des intermédiaires sont impliqués, il faut qu'ils connaissent le montant perçu par les intermédiaires. L'un des avantages de s'organiser sous forme de coopérative est justement d'internaliser, au sein même de la structure, certaines des fonctions exécutées par des intermédiaires, ce qui permet aux producteurs de capter une part plus importante de la valeur de leur production.

Les communautés et populations autochtones doivent aussi pouvoir mobiliser leur droit à la liberté d'association et leur droit d'organisation pour faire valoir leur droit à des moyens de subsistance. Il en va de même pour les personnes sans emploi. Par exemple, en Afrique du Sud, des initiatives sont mises en œuvre actuellement pour organiser les personnes sans emploi. Les organisations de personnes sans emploi peuvent jouer un rôle important dans l'élaboration de politiques visant à promouvoir le plein emploi productif.

Pour en savoir plus sur le droit à l'information, voir le Manuel principal, Partie I, Section 6.5.

L'article 9 de la Charte africaine prévoit que toute personne a droit à l'information. Les constitutions et législations nationales peuvent également accorder le droit aux individus de déposer des demandes d'informations nécessaires à l'exercice de leur droit à l'information.

Encadré 13 : Les fermiers de cacao en Côte d'Ivoire

La majeure partie de la production mondiale de cacao est produite en Afrique de l'Ouest, en particulier en Côte d'Ivoire. La production de cacao dans la région se caractérise aussi par un recours intensif au travail d'enfants – on compte plus de 200 000 enfants travaillant dans ce

> *continuation*

secteur en Côte d'Ivoire. Cette situation s'explique notamment par la faiblesse des prix versés aux cultivateurs dont un grand nombre sont liés par une relation contractuelle avec des ETN telles que Nestlé.

L'utilisation du travail des enfants dans les exploitations de cacao peut gravement compromettre la réputation de Nestlé. Sous l'effet de pressions croissantes, cette entreprise a recruté les services d'une ONG internationale, Fair Labor Association, chargée d'évaluer le problème. Cette ONG a rédigé un rapport établissant des « violations graves et multiples » du code de conduite adopté par l'entreprise. En réponse, Nestlé a adopté un plan global visant à « éradiquer » le travail des enfants.

Ce plan implique de fournir une formation aux cultivateurs sur la mise en œuvre d'un code de conduite du fournisseur relatif aux droits des enfants, à améliorer la productivité et à consolider l'organisation des cultivateurs, notamment via des coopératives agricoles. Ce plan se fonde sur le postulat que, pour éradiquer le travail des enfants, il est nécessaire d'éliminer les conditions de privation économique générant ce phénomène. Le plan prévoit également d'améliorer les conditions de vie, notamment en construisant un nombre plus important d'écoles.

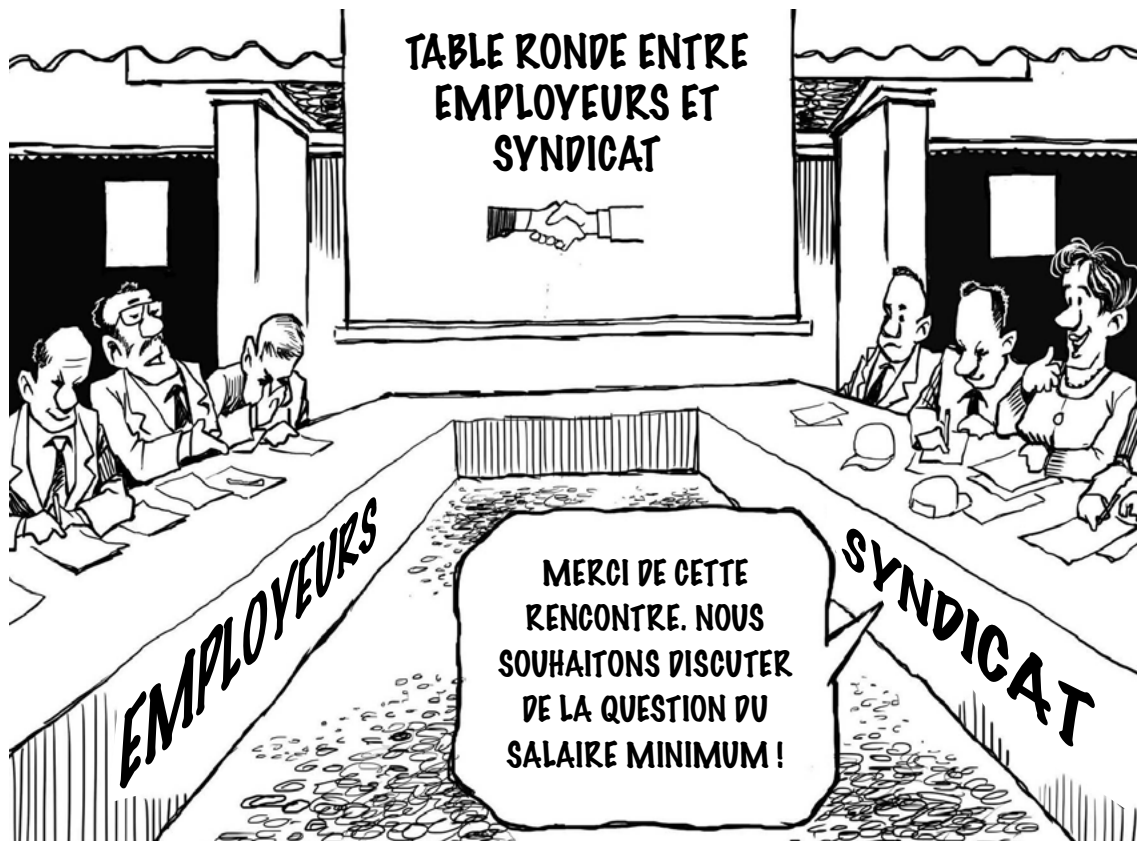
Sources : *Combating child labour in cocoa growing*. ILO 2005. *Addressing child labor in Nestlé's cocoa supply chain in Côte d'Ivoire*, 2012 (www.fairlabor.org)

1.6.2 Le droit de négociation collective

Le droit des travailleurs et des organisations de travailleurs de négocier collectivement leur rémunération et conditions de travail découle des droits en matière d'organisation prévus par l'article 8 du PIDESC, y compris le droit de grève. Le droit de négociation collective est aussi spécifiquement consacré par un certain nombre de Conventions de l'OIT, notamment la Convention No 98 (sur le droit d'organisation et de négociation collective). Il s'agit d'une des conventions fondamentales de l'OIT, et elle a été ratifiée par 53 des 54 États africains.

Les négociations collectives se déroulent entre, d'une part, un employeur et, d'autre part, un syndicat ou une organisation représentant les individus employés par cet employeur. Elles peuvent aussi avoir lieu entre plusieurs syndicats ou organisations de travailleurs et un ou plusieurs employeurs. Si plusieurs employeurs sont concernés, ceux-ci peuvent être représentés par une organisation d'employeurs.

La négociation collective peut aussi se dérouler à plusieurs niveaux. Le niveau le plus élémentaire se situe au niveau d'un lieu de travail ou d'une entreprise donnée et l'on se réfère alors à une négociation au niveau de l'entreprise.



Les négociations collectives sont plus complexes dans le cas d'une relation d'emploi triangulaire. Dans ce genre de situation, le coût du service fourni par les travailleurs est négocié en amont entre l'employeur et le client. Même si le contrat entre l'employeur et le client ne spécifie pas les salaires versés aux travailleurs (ce qui arrive parfois), ce contrat détermine de fait ce que l'employeur est en mesure de verser à ses employés. Dans une telle situation, il peut s'avérer inutile de chercher à négocier les salaires avec l'employeur. C'est avec le client que les travailleurs doivent négocier.

Encadré 14 : Les ouvriers du nettoyage dans l'industrie sidérurgique : un cas de relation triangulaire

Le nettoyage fait partie intégrante du processus de production de toute usine et ce travail implique parfois un travail physique dangereux. À cet égard, le cas d'une aciérie de pointe située à Saldanha Bay, en Afrique du Sud, détenue par l'entreprise multinationale, Arcelor Mittal est emblématique. Les ouvriers chargés du nettoyage doivent nettoyer à la pelle des cendres fondues (fer ou acier fondu qui contient des substances toxiques). Alors que, par le passé, ce travail était effectué par les ouvriers employés par l'aciérie, il est dorénavant accompli par une entreprise de service de nettoyage.

> continuation

Les salaires des ouvriers employés par l'aciérie sont fixés par un accord collectif conclu avec Arcelor Mittal. Par contre, les ouvriers chargés du nettoyage ne sont pas couverts par cet accord. Bien qu'ils partagent le même lieu de travail et qu'ils soient placés sous la supervision d'Arcelor Mittal, ils ne gagnent qu'une fraction de ce que touchent leurs collègues. Ils revendiquent un salaire équivalant à celui versé aux ouvriers directement employés par la multinationale.

Source: J. Theron, « *The Shift to Services and Triangular Employment: Implications for Labour Market Reform* », *Industrial Law Journal*, janvier 2008.

Comme il a été mentionné plus haut, un nombre croissant d'individus travaillant à leur compte se trouvent dans une situation s'assimilant à celle d'une relation d'emploi. C'est le cas, par exemple, des petits cultivateurs sous contrat avec une multinationale. Les travailleurs à leur compte peuvent être organisés en associations ou en coopératives. Certains peuvent être affiliés à des syndicats. Quelle que soit la modalité d'organisation, l'un des objectifs est d'accroître le pouvoir de négociation de ces travailleurs, que ce soit à l'égard des différents intermédiaires qui leur fournissent du travail, ou des entreprises plus importantes ou multinationales à qui leurs productions sont destinées.

Des efforts sont mis en œuvre pour étendre le droit de négociation collective aux travailleurs ne relevant pas d'une relation d'emploi et l'appliquer, par exemple, aux rapports entre des vendeurs de rue qui travaillent à leur compte et des autorités locales. En l'occurrence, il ne s'agit pas forcément d'une négociation collective, dans la mesure où les autorités locales ne sont pas responsables des conditions de travail de ces individus. Il s'agirait alors simplement d'une négociation.

Encadré 15 : Les commerçants de Kinshasa négocient les redevances qu'ils doivent payer

Au point de vue historique, la forme prédominante d'organisation des travailleurs est le syndicat, mais les syndicats peuvent prendre différentes formes. Ceux-ci doivent également adopter de nouvelles stratégies pour protéger le nombre croissant des individus travaillant à leur compte. Il existe par ailleurs d'autres types d'organisations visant spécifiquement à répondre aux besoins des travailleurs. Le cas des vendeurs de rue de Kinshasa est typique d'une situation prévalant dans de nombreuses villes africaines.

Kinshasa est la plus grande ville de la République démocratique du Congo et on estime à 1,8

> continuation

million le nombre de commerçants ou de vendeurs opérant soit dans les marchés, soit dans les rues, ou au porte à porte. La loi exige que les commerçants s'acquittent d'une taxe pour obtenir une licence d'exercer. Ils doivent aussi verser une redevance au gouvernement (plutôt qu'un impôt).

Les commerçants se sont organisés au sein d'une union nationale des vendeurs congolais, d'un syndicat « interprofessionnel » qui organise les travailleurs tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle ainsi qu'au sein d'associations mutuelles qui leur fournissent des micro-crédits et autres services. Lorsque, en 2011, la redevance a été plus que doublée, ces organisations ont fait campagne contre cette hausse et ont finalement réussi à obtenir, en 2012, une réduction significative. Ils ont également conclu un accord avec les autorités qui leur a permis de créer un forum consultatif permanent dans le cadre duquel le gouvernement et ces organisations pourront débattre des problèmes affectant les commerçants ; il reste toutefois à évaluer l'efficacité de ce mécanisme.

Source: Streetnet International, 2012. *Summary report: Case studies of collective bargaining and representative forums for street traders.*

1.6.3 Sécurité du revenu (rémunération décente)

Quelle que soit leur structure, que ce soit sous forme de syndicats ou d'autres organisations, l'un des objectifs principaux de ces organisations de travailleurs est incontestablement d'assurer la sécurité du revenu à leurs membres. Lorsque les travailleurs se trouvent dans une relation d'emploi, le meilleur moyen d'assurer une sécurité du revenu consiste à obtenir un salaire minimum. Dans le cas de travailleurs installés à leur propre compte, cette sécurité peut être obtenue au moyen d'autres dispositifs (dans la mesure du possible).

Salaires minimum

Lorsque les travailleurs sont affiliés à un syndicat, ils cherchent dans l'idéal à obtenir la fixation d'un salaire minimum au moyen d'un accord collectif. Cet objectif peut être atteint en convaincant l'employeur d'accepter un salaire spécifique (par exemple, un certain montant horaire, hebdomadaire ou tous les quinze jours) et/ou une augmentation spécifique des salaires (par exemple, une augmentation générale du salaire ou un pourcentage d'augmentation).

Dans certains pays, la législation du travail prévoit l'extension des accords de négociations collectives à des « tiers ». Ces tiers sont des employeurs et leurs salariés travaillent au sein d'une industrie ou d'un secteur concerné par l'accord en question mais ne sont pas membres des organisations d'employeurs ou des syndicats ayant négocié cet accord.

Par exemple, dans l'industrie du vêtement (ou du textile) en Afrique du Sud, les salaires sont négociés collectivement au niveau du secteur industriel et sont ensuite étendus aux

tiers. Cette modalité d'action a fait l'objet d'une vive controverse (voir Encadré 16) et n'est appliquée que dans un nombre relativement faible d'industries. La plupart des négociations collectives dans le secteur privé ont lieu au niveau de l'entreprise ou de l'usine.

Cependant, dans la plupart des pays africains, la majorité des travailleurs ne sont pas couverts par des accords collectifs.

L'autre dispositif permettant de réguler les salaires et donc d'assurer un certain degré de sécurité du revenu - est la fixation, par l'État, d'un salaire minimum.

Le gouvernement peut ainsi introduire un salaire minimum s'appliquant au niveau national ou déterminer un salaire minimum pour les travailleurs employés dans un secteur spécifique. Quelle que soit l'option choisie, l'OIT plaide, dans sa Convention No 131 de 1970 sur la fixation des salaires minima pour une consultation préalable entre le gouvernement et les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

Un certain nombre de pays francophones ont instauré un salaire minimum au niveau national. C'est le cas du Bénin, du Burkina Faso, du Burundi, du Cameroun, de la Côte d'Ivoire, du Gabon et du Niger. D'autres pays déterminent les salaires sur une base sectorielle, notamment l'Afrique du Sud, l'Algérie, l'Angola, le Ghana, le Kenya, Madagascar, le Malawi et le Mozambique.

Quelle que soit l'approche adoptée, le salaire minimum n'est effectif que s'il est appliqué. Il faut pour cela un système d'inspection efficace. Il n'est pas certain, à cet égard, que beaucoup de pays africains aient la capacité d'appliquer un salaire minimum.

Autres mesures

Les travailleurs à leur compte ne bénéficient pas d'un salaire minimum, que celui-ci soit fixé par négociation collective ou par l'État. Il existe différents moyens par lesquels ce type de travailleurs peut s'organiser pour s'assurer d'un revenu de sécurité, notamment :

- Négocier de meilleurs prix avec les acheteurs ;
- Éliminer les intermédiaires ;
- S'associer avec des organisations de consommateurs, telles que les organisations de commerce équitable afin de renforcer leur pouvoir de négociation ; et
- Former des COOPEC ou instaurer un système de roulement d'épargne pour leurs membres.

La sécurité du revenu et la sécurité sociale sont, par ailleurs, étroitement liés.

Encadré 16 : L'industrie du vêtement en Afrique du Sud

L'industrie du vêtement ou textile a, par le passé, été un pourvoyeur d'emplois majeur en Afrique du Sud en particulier pour une main-d'œuvre de sexe féminin. Durant de nombreuses années, les salaires ont été négociés, au niveau central, entre les commerçants et les organisations d'employeurs. Cette modalité de négociation a cependant donné lieu à un problème persistant du fait du refus de petites entreprises - qui ne sont pas membres de l'organisation de l'employeur - de verser les salaires négociés. Nous avons déjà mentionné la manière dont certaines entreprises ont « transformé » leurs employés en « entrepreneurs indépendants » dans le but de leur verser des salaires inférieurs (voir Section 1.1, « Qui est réellement indépendant ? »).

À l'heure actuelle, l'industrie du vêtement est en crise. Elle ne peut pas concurrencer l'industrie textile des pays d'Asie comme la Chine, le Bangladesh et le Cambodge. Par ailleurs, certaines petites entreprises continuent de refuser de payer les salaires qui ont été négociés. De nombreuses entreprises sont situées dans la province de Kwazulu en Afrique du Sud, non loin du Lesotho et du Swaziland ; en outre, des employeurs de taille plus importante ont délocalisé leurs activités de l'autre côté de la frontière, au Lesotho et au Swaziland. Les salaires minimum, dans ces pays, sont bien inférieurs à ceux que les employeurs doivent verser aux travailleurs sud-africains. Il semble que seule une approche régionale soit en mesure de régler ce problème.

Encadré 17 : La relation entre droit au travail et droit à la sécurité sociale

L'article 9 du PIDESC reconnaît « le droit de toute personne à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales ». Aux termes de l'Observation générale No 19 du CESCR, la sécurité sociale englobe le droit d'avoir accès à des prestations, en espèces ou en nature, afin de faire face à neuf risques sociaux, ou imprévus particuliers, correspondant aux neuf branches principales de la sécurité sociale :

- Les soins de santé ;
- La maladie ;
- La vieillesse ;
- Le chômage ;
- Les accidents du travail ;
- Les parents et les enfants à charge ;
- La maternité ;
- L'invalidité ; et
- Les survivants et les orphelins.

> *continuation*

L'assurance sociale renvoie à un mécanisme de cotisation aux termes duquel les travailleurs comme leurs employeurs doivent contribuer à un fonds destiné aux salariés, en cas, par exemple, de maladie ou pour couvrir les pensions de retraite. L'État contribue parfois également à alimenter de tels fonds.

Cependant, un tel régime de cotisation implique généralement que les travailleurs aient un « emploi conventionnel » à plein temps et continu. Afin de répondre aux besoins des travailleurs qui ne peuvent pas participer à de tels dispositifs, il faut donc prévoir des régimes non contributifs de couverture universelle (pouvant bénéficier à toute personne soumise à un risque ou à un aléa) ou des dispositifs d'assistance sociale ciblés (pour les personnes dans le besoin).

Compte tenu de la crise mondiale de l'emploi, le besoin de régimes non-contributifs semble se faire d'autant plus pressant. Les partisans de tels régimes prônent notamment l'instauration d'un revenu minimum de base, en ce qu'il permettrait de générer des emplois tout en contribuant à assurer des moyens de subsistance.

Pour d'autres, au contraire, l'instauration d'un tel revenu minimum de base ne serait pas viable sur le plan fiscal (économique). Ces personnes estiment que, pour étendre la couverture de sécurité sociale, il faudrait adopter des mesures d'entraide, telles que les dispositifs reposant sur la communauté ou des systèmes mutualistes. Les COOPEC sont une forme répandue de système d'entraide dans de nombreux pays d'Afrique.

Il y a donc une relation étroite entre le droit au travail et à des moyens de subsistance, d'une part, et le droit à la sécurité sociale, d'autre part. Selon l'Observation générale No 19, tous les systèmes mentionnés ci-avant ainsi que les dispositifs privés sont des moyens acceptables de réaliser le droit à la sécurité sociale.

L'Observation générale No 19 souligne également l'importance du respect de ce droit afin de garantir la dignité de la personne et elle met l'accent sur le rôle de la sécurité sociale pour réduire la pauvreté et favoriser l'insertion sociale.

La Charte africaine ne prévoit pas spécifiquement un droit à la sécurité sociale mais les Directives et Principes sur les DESC de la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples précisent dans leur paragraphe 65 que ce droit « ... est dérivé d'une lecture conjointe des articles de la Charte »

Sources : Observation générale No 19 du CESCR, disponible sur :

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f19&Lang=en

Directives et Principes de la Commission africaine :

www.achpr.org/fr/instruments/economic-social-cultural/

1.6.4 Conditions de travail

Le concept de « conditions de travail » est très large et couvre tout une série de questions affectant les travailleurs sur leur lieu de travail, notamment :

- La santé et la sécurité au travail ;
- Les horaires de travail ;
- Les congés payés ;
- Les jours fériés ;
- Le travail de nuit ;
- Les congés maladie ; et
- La protection de la maternité.

L'article 7(b) du PIDESC souligne le droit de tout travailleur à bénéficier de conditions de travail saines et salubres. Par ailleurs, près de la moitié des instruments de l'OIT traitent directement ou indirectement de la santé et la sécurité au travail. La Convention No 155 de 1981 sur la sécurité et la santé des travailleurs, par exemple, requiert des États qu'ils adoptent une politique cohérente en matière de santé et de sécurité au travail¹¹. Elle énumère les mesures devant être prises par les gouvernements – et au sein des entreprises - pour limiter les problèmes de santé et les accidents liés au travail et à la sécurité des travailleurs et précise les procédures à suivre pour enregistrer et notifier de tels incidents.

La plupart des pays disposent d'une législation spécifique relative aux problèmes de santé et de sécurité au travail¹². Il existe parfois une législation couvrant l'ensemble de ces aspects. C'est le cas en Ouganda, au Kenya et en Lybie. Dans d'autres pays comme l'Égypte, l'Éthiopie, la Tanzanie et la Tunisie, plusieurs lois traitent des différents aspects relatifs aux conditions de travail saines et salubres¹³.

Pour d'autres informations sur la salubrité des environnements de travail, voir le fascicule Haki Zetu sur le droit à la santé.

Les autres conditions de travail peuvent être traitées par la législation nationale relative au travail. Celle-ci peut établir un « socle de droits » minima s'appliquant sur tous les lieux de travail ou bien prévoir des réglementations distinctes s'appliquant aux lieux de travail dans différents secteurs. L'agriculture, par exemple, bénéficie souvent d'un traitement différent des autres secteurs ou n'est soumise à aucune réglementation.

Si le droit à la santé et à la sécurité doit s'appliquer à tous les travailleurs, que ceux-ci se trouvent ou non dans une relation d'emploi, la législation nationale du travail concernant les horaires de travail, les congés payés et d'autres questions du même ordre peut n'être applicable qu'aux travailleurs se trouvant dans une relation d'emploi. Cela exclut les travailleurs à leur compte qui sont, par conséquent, considérés comme étant en mesure de déterminer leurs propres horaires de travail et autres conditions d'emploi. En réalité, ce n'est pas toujours le cas.

Par ailleurs, il y a lieu de se demander si les dispositions relatives aux horaires de travail ou aux congés payés devraient s'appliquer aux situations dans lesquelles les travailleurs

travaillent collectivement, par exemple au sein d'une coopérative de producteurs (ou de travailleurs). Dans une réelle coopérative de travailleurs, ces derniers sont à la fois membres et propriétaires de l'entreprise. Cette situation peut être considérée comme une forme d'emploi indépendant collectif dans le cadre duquel les travailleurs déterminent collectivement leurs propres conditions de travail. Les membres peuvent estimer que ces conditions sont décentes même si elles ne sont pas conformes à la législation sur le travail.

Dans ces situations, il peut y avoir une disposition prévoyant une dérogation à la législation. Cependant, il peut aussi y avoir des coopératives de travailleurs fictifs (faux) formés par des individus cherchant à se soustraire à la législation du travail ou aux conventions collectives comme cela a été le cas dans l'industrie textile en Afrique du Sud (voir Encadré 16).

Comme dans la plupart des autres domaines relatifs au droit du travail, le traitement de ce problème requiert à la fois une organisation des travailleurs efficace et également une application effective de la législation par l'État.

Encadré 18 : Santé et sécurité du travail dans le secteur minier : la mine de Tilwezembe en RDC

En République démocratique du Congo, une bonne partie de l'activité minière est le fait d'exploitants artisanaux, ou « creuseurs », qui travaillent manuellement. Dans la seule province du Katanga, entre 70 000 et 150 000 mineurs extraient du cuivre et du cobalt. Ces minerais sont vendus par les mineurs à des intermédiaires qui les exportent principalement vers la Chine.

Ces mineurs travaillent dans des conditions extrêmement dangereuses, le plus souvent sans équipement de sécurité ; c'est le cas, par exemple, dans la mine de Tilwezembe, près de Kolwezi. Il se produit souvent des accidents entraînant des blessures corporelles parfois mortelles du fait de glissements de terrain, de chutes des blocs de rochers, et d'asphyxie (manque d'oxygène) dus à une ventilation inadéquate. Ces blessures et décès devraient être signalés mais c'est rarement le cas en pratique. Les mineurs se plaignent de ne recevoir aucune aide du gouvernement lorsqu'ils sont hospitalisés.

La RDC a ratifié un certain nombre de traités de droits humains ainsi que des conventions de l'OIT, notamment la Convention No 81 sur l'inspection. Mais il apparaît que la capacité du gouvernement à remplir ses obligations est très limitée. Il faut que ce soit les utilisateurs des minéraux produits par ces mineurs qui exercent eux-mêmes une pression pour que les conditions de sécurité soient améliorées.

Source : Amnesty International. *Pertes et profits. Exploitation minière et droits humains dans le Katanga, en République démocratique du Congo*, 2013.



Encadré 19 : La Convention No 81 sur l'inspection du travail (1947)

Un inspecteur du travail est une personne employée par le gouvernement pour veiller à l'application de la législation relative aux conditions de travail et à la protection des travailleurs. Aux termes de la Convention No 81, un inspecteur peut pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout lieu de travail afin de vérifier si la législation en vigueur est respectée.

La Convention précise que les gouvernements doivent nommer un nombre suffisant d'inspecteurs pour s'acquitter de ces fonctions en prenant en compte notamment le nombre et l'importance des établissements assujettis au contrôle de l'inspection. Cependant, tous les lieux de travail ne sont pas soumis à inspection. Par exemple, le secteur minier peut en être exempté (bien que ce domaine soit couvert par un traité distinct, la Convention No 176 sur la sécurité et la santé dans les mines).

1.6.5 Le principe d'égalité de traitement

L'article 7 du PIDESC prévoit « *un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune...* ». Cette question est également traitée par la Convention No 100 sur l'égalité de rémunération considérée par l'OIT comme l'une de ses conventions fondamentales¹⁴. L'article 7 du PIDESC souligne également que « *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* ».

L'inégalité de traitement au travail demeure néanmoins un problème persistant. Les inégalités ne se résument pas aux différences de traitement entre les hommes et les femmes. Elles sont également fondées sur la race, l'origine ethnique, le handicap et autres motifs injustifiés. Il existe d'autres traités internationaux traitant spécifiquement des questions de discrimination et qui ont été ratifiés par la plupart des États africains. Ces traités incluent la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD), la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH)¹⁵.

La discrimination et les préjugés sont générés par des circonstances sociales et historiques particulières mais la crise mondiale de l'emploi et l'augmentation des inégalités à l'échelle mondiale ont créé un terreau propice à leur aggravation. Le recours à l'emploi triangulaire ou indirect a joué un rôle important dans l'accroissement des inégalités sur le lieu de travail. Ce type d'emplois masque des inégalités flagrantes entre, d'une part, les salariés d'un employeur fournissant des biens et des services à une entreprise et, d'autre part, les travailleurs de cette entreprise, qui est généralement une entreprise plus importante ou une multinationale.

Ces inégalités sont les plus flagrantes lorsque les deux catégories de travailleurs sont amenées à travailler côte à côte sur le même lieu de travail, en accomplissant un travail de valeur égale. Cela arrive le plus souvent sur le lieu de travail d'une entreprise cliente. Si les travailleurs recrutés par des employeurs différents veulent obtenir une égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, ils doivent s'organiser.

L'aciérie située à Saldanha Bay en Afrique du Sud (voir Encadré 14) est un exemple emblématique d'une telle situation. Les travailleurs chargés du « nettoyage » sont moins qualifiés et ils effectuent un travail physique, éprouvant, et potentiellement dangereux. Cependant, étant donné qu'Arcelor Mittal n'est pas leur employeur, cette ETN n'est pas tenue de divulguer les conditions dans lesquelles ces personnes travaillent ni le fait qu'elles sont traitées différemment des travailleurs d'Arcelor Mittal.



Encadré 20 : Analyser l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes : l'exemple de l'Éthiopie

L'Éthiopie s'est engagée à respecter l'égalité entre les sexes et à favoriser l'autonomisation des femmes. Ce pays a ratifié la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). Une des premières mesures concrètes pour réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes est de déterminer l'ampleur de l'écart de rémunération entre les sexes.

Sur la base des données de l'Enquête sur la population active, menée en Éthiopie en 2005, une étude a révélé que les salaires versés aux femmes en Éthiopie représentent environ 55 pour cent des salaires accordés aux individus de sexe masculin. Même dans le secteur public, les femmes ont tendance à gagner en moyenne 30 pour cent de moins que les hommes.

Diverses mesures sont nécessaires pour promouvoir l'égalité de rémunération ; cela implique notamment des investissements à long terme dans l'éducation et la création d'un environnement de travail qui favorise l'égalité des sexes. Dans l'immédiat, il faut adopter des mesures visant à faire respecter la législation anti-discrimination ; ces mesures doivent être inscrites dans un cadre institutionnel consacrant l'équité salariale.

Source : Alexandra Kolev et Pablo Suarez Robles. *Exploring the Gender Pay Gap through different age cohorts: The Case of Ethiopia* (2010) GDALM 55-8.

1.6.6 Sécurité de l'emploi

Il est difficile de jouir des droits sur le lieu de travail en l'absence de sécurité de l'emploi - à savoir dans une situation où les travailleurs peuvent être licenciés sans raison valable, et sans procédure régulière.

La Convention No 158 de l'OIT sur le licenciement (de 1982) prévoit qu'un employeur ne peut pas licencier un travailleur « *sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service* »¹⁶.

Les motifs de licenciement fondés sur l'aptitude peuvent, par exemple, être liés à une mauvaise performance, ou aux situations dans lesquelles le travailleur n'est plus en mesure de travailler en raison de problèmes de santé ayant un caractère permanent. Les motifs fondés sur la conduite peuvent avoir trait à la violation d'une réglementation applicable sur le lieu de travail, comme le vol ou la violation d'une procédure de sécurité. Il est parfois difficile d'opérer une distinction entre la conduite et l'aptitude ; c'est le cas, par exemple, lorsqu'un travailleur est fréquemment en retard, en raison d'un problème de santé.

En ce qui concerne le respect des procédures équitables, la Convention de l'OIT prévoit que le travailleur doit avoir la possibilité de se défendre contre une allégation de faute grave ou d'incapacité. Il faut pour cela qu'il y ait une forme d'examen du dossier. Cependant, il existe des circonstances dans lesquelles il n'est pas raisonnable d'attendre un tel respect des procédures de la part de l'employeur. C'est le cas lorsqu'un travailleur part sans laisser de traces ou ne se présente tout simplement pas au travail, et n'explique pas les raisons de son absence. Il faut normalement attendre que quelques jours se soient écoulés avant de décider qu'un travailleur a disparu.

Il y a cessation de la relation d'emploi pour « nécessités de fonctionnement » lorsque l'employeur est amené à licencier des travailleurs (ou à > supprimer des emplois) en raison de circonstances économiques, ou lorsqu'il doit fermer totalement l'entreprise. Étant donné que cette décision n'est pas due à la conduite ou l'aptitude des travailleurs, on parle parfois de licenciement « sans faute ».

La procédure à suivre dans ce cas implique – non pas tant un examen du dossier – qu'une consultation avec les travailleurs concernés et, le cas échéant avec un syndicat. Le but de la consultation est à la fois d'étudier les raisons pour lesquelles le licenciement est envisagé, et de déterminer si des mesures peuvent être prises pour éviter ces licenciements - les travailleurs pourraient accepter, par exemple, de réduire leur temps de travail. Il s'agit également d'examiner les critères de sélection des travailleurs concernés, ceux-ci devant être objectifs et équitables. La législation nationale relative au travail peut prescrire le montant de l'> indemnité de départ due à chaque travailleur dans cette situation, ainsi que la durée minimale de préavis qui doit être accordée.

Le glossaire du Manuel principal définit le respect des procédures légales comme les « procédures et garanties légales appropriées garantissant aux individus qu'ils ne sont pas privés de leurs droits ».

On considère qu'un travailleur est l'objet d'un licenciement abusif lorsque le motif de licenciement n'est pas fondé ou lorsque la procédure suivie n'a pas été équitable. La Convention de l'OIT recommande que la législation nationale du travail prévoit également la création d'un organe indépendant auprès duquel les travailleurs peuvent faire appel, tel qu'un tribunal. Elle prévoit aussi des règles aidant le travailleur à apporter des éléments de preuve pour appuyer son recours.

Toutefois, le droit de ne pas être licencié de façon abusive ne s'applique qu'aux travailleurs se trouvant dans une relation d'emploi (« engagés aux termes d'un contrat de travail », comme le précise la Convention). Ce droit s'applique aussi et surtout aux travailleurs qui sont dans une relation d'emploi directe – contrairement à une relation indirecte ou triangulaire. Dans une relation d'emploi triangulaire, une entreprise cliente peut cesser d'employer une main-d'œuvre chargée de lui fournir des biens ou des services sans que cela constitue un licenciement.

Par exemple, un client peut mettre fin au contrat qui le lie à une entreprise de gardiennage ou de nettoyage. Même si cela peut entraîner des pertes d'emplois parmi les travailleurs assurant ce service, le client n'est, de fait, pas obligé de fournir aux travailleurs un motif de licenciement, ou de les consulter, dans la mesure où il n'est pas leur employeur au regard de la loi. La relation entre le client et l'employeur qui fournit des biens et des services est considérée comme étant de nature commerciale et la législation du travail n'est donc pas applicable.

Cette question n'est pas suffisamment traitée dans la Convention No 158, qui exclut de son champ d'application les travailleurs engagés aux termes d'un contrat de travail (dans une relation d'emploi) pour une période spécifique ou pour une tâche déterminée. L'emploi aux fins d'exécution d'une tâche déterminée est particulièrement problématique, car cette tâche peut être définie en termes vagues, ce qui permet au client de déterminer arbitrairement quand la tâche a été exécutée.

Si la relation entre un client et un employeur fournissant des biens et services est considérée comme étant de nature commerciale, il en va de même de la relation entre les travailleurs indépendants et ceux à qui ils fournissent des biens ou services. Cependant, lorsque, par exemple, de petits agriculteurs sont engagés par contrat pour vendre leur production à un acheteur unique, cette situation s'assimile à celle d'une relation d'emploi. En d'autres termes, la cessation d'un tel contrat a des conséquences non moins dévastatrices que la fin d'une relation d'emploi pour un travailleur.

Les conséquences peuvent être encore plus graves lorsque la subsistance d'un petit agriculteur et de sa famille dépend de cette production agricole, et qu'ils n'ont pas d'autres sources de revenus. Bien que le petit agriculteur puisse éventuellement faire un recours contre l'acheteur qui résilie le contrat, l'efficacité de cette action est susceptible d'être limitée. En toute vraisemblance, le contrat aura été rédigé par l'équipe juridique de

l'acheteur dans le souci de protéger au mieux les intérêts de ses clients.

Par ailleurs, les règles facilitant les recours en justice pour les travailleurs licenciés ne s'appliquent pas à un petit agriculteur dont le contrat a été résilié. Toutefois, dans ce type de cas, il est possible de soutenir que le gouvernement est tenu de protéger les travailleurs contre les infractions commises par des tiers, conformément aux dispositions du PIDESC.

1.7 Groupes requérant une protection spéciale

L'observation générale No 18 du PIDESC identifie des groupes spécifiques de travailleurs qui nécessitent une protection spéciale. Les groupes de travailleurs ci-dessous ne sont pas nécessairement les seuls ayant besoin de protection (dans certains cas, les groupes ethniques et religieux sont également vulnérables).

1.7.1 Femmes

Les femmes qui travaillent jouent un rôle important dans plusieurs secteurs en Afrique, tels que l'agriculture. Cependant, la plupart des tâches qu'elles effectuent ne sont pas reconnues ni rémunérées, ou elles sont uniquement payées en nature. Par exemple, les femmes tiennent souvent le ménage et s'occupent des enfants, des personnes âgées et des malades. Elles peuvent également cultiver des lopins de terre ou participer à la construction de logements ; de plus, en particulier dans les zones rurales, les femmes vont chercher de l'eau dans des rivières ou des puits. Les femmes sont souvent aussi employées dans des secteurs à bas salaires, tels que les usines de vêtements (textiles) (voir Encadré 16).

Les groupes requérant une protection spéciale peuvent être répartis en d'autres catégories : en fonction, par exemple, de leur appartenance à des secteurs vulnérables, tels que les travailleurs domestiques ou selon les formes d'emplois non conventionnels, tels que le travail temporaire ou à temps partiel.

Le PIDESC requiert des gouvernements qu'ils s'engagent à « *assurer le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels* ». Cela nécessite un système de protection globale pour lutter contre la discrimination entre les sexes. Il s'agit alors notamment de garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale et d'interdire le licenciement pour cause de grossesse. Il faut également améliorer les possibilités d'emploi des femmes en luttant contre leur inégalité d'accès à l'éducation et en combattant certaines normes culturelles.

Il est aussi particulièrement important que les femmes soient organisées et représentées de manière adéquate à tous les niveaux dans les organisations de travailleurs.

1.7.2 Jeunes gens

Au niveau mondial comme en Afrique, les jeunes sont peut-être touchés plus que tout autre groupe par la crise mondiale de l'emploi. Les jeunes représentent une forte proportion de la population au chômage ou sans travail décent. Cette situation a également contribué à des bouleversements sociaux dans de nombreux pays, notamment en Tunisie et en Égypte.

En Afrique, les jeunes entre 15 et 25 ans représentent plus de 60 pour cent de la population totale du continent et comptent pour 45 pour cent de la population active¹⁷. Pourtant, le niveau d'analphabétisme est élevé au sein de cette population, surtout parmi les jeunes femmes. Beaucoup ont peu ou pas de compétences et connaissent des niveaux de chômage élevés. La formation professionnelle est souvent mise en avant comme un moyen d'intégrer les jeunes dans le marché du travail, mais il est peu probable qu'une mesure unique soit suffisante pour aboutir à ce résultat. Afin de promouvoir l'emploi des jeunes, aussi bien des jeunes filles que des garçons, il est nécessaire d'adopter un plan global.

Pour d'autres informations sur la formation professionnelle, voir la liste récapitulative 4.

1.7.3 Enfants

Étant donnée la situation de l'emploi des jeunes, le fait que des enfants en âge scolaire travaillent et soient exploités à des fins économiques est encore plus injustifiable. La question du travail des enfants est examinée au point 1.4.2 ci-dessus.

Pour d'autres informations sur le travail des enfants, voir la liste récapitulative 6.

1.7.4 Personnes âgées

Les personnes âgées ont le droit de jouir des mêmes droits que les autres, mais elles sont particulièrement vulnérables en période de récession ou de difficultés économiques. Des mesures spéciales peuvent être nécessaires pour les protéger et garantir notamment leur droit au travail, leurs droits sur le lieu du travail, et leur sécurité sociale (voir Encadré 17).

1.7.5 Personnes ayant un handicap

Pour bénéficier du droit au travail, les personnes handicapées doivent pouvoir accéder à un emploi et à leur lieu de travail. La solution idéale consiste à faire en sorte que les lieux de travail soient conçus de manière à pouvoir accueillir des travailleurs handicapés.

1.7.6 Travailleurs migrants

Tout au long de son histoire, l'Afrique a connu d'importants mouvements migratoires, à la fois volontaires et forcés. Cependant, la nature et la dynamique de la migration se sont transformées. À cet égard, il est nécessaire de distinguer différentes catégories de migrants.

Il est certes important de prendre en compte le cas des migrants internes (des citoyens qui se déplacent d'un endroit à un autre dans le même pays). Cependant la Convention sur la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille définit un travailleur migrant comme une personne qui exerce une « activité rémunérée » dans un État dont elle n'est pas ressortissante. Cette Convention établit également une distinction entre les migrants en situation régulière et les sans-papiers, en d'autres termes, entre les migrants qui se trouvent dans un pays avec l'autorisation requise par les autorités du pays en question et ceux qui ne disposent pas de cette autorisation.

Les travailleurs migrants, et en particulier les travailleurs sans papiers, sont de toute

évidence un groupe extrêmement vulnérable. Aux termes de la Convention sur la protection des droits des travailleurs migrants, aucun travailleur migrant ne peut être tenu en esclavage ou en servitude ni être contraint d'accomplir un travail forcé ou obligatoire. Par ailleurs, les travailleurs migrants ne doivent pas recevoir un traitement moins favorable que celui s'appliquant aux ressortissants nationaux en matière de rémunération et de conditions de travail. Lorsqu'il existe, par exemple, un salaire minimum en vigueur, celui-ci doit s'appliquer aux travailleurs migrants.



Encadré 21 : Un Cadre stratégique pour une politique de migration

Pour relever les défis posés par les migrations, l'Union africaine a adopté un Cadre stratégique pour une politique de migration. Ce document propose des lignes directrices portant sur plusieurs questions relatives à la migration, y compris la migration de main d'œuvre. Il recommande que les gouvernements intègrent dans leur législation nationale les dispositions des deux conventions de l'OIT sur les travailleurs migrants ainsi que celles de la Convention sur la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille (pour vérifier le statut de ratification de ces textes, voir https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-13&chapter=4&lang=fr%29.&clang=_fr).

Les conventions de l'OIT relatives aux travailleurs migrants sont la Convention No 97 sur les travailleurs migrants de 1949, qui a été ratifiée par dix pays africains (Algérie, Burkina Faso, Cameroun, Kenya, Madagascar, Malawi, Maurice, Nigéria, Tanzanie et Zambie) et la Convention No 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) de 1975 (ratifiée par le Burkina Faso, le Cameroun, le Kenya, le Togo et l'Ouganda).

> continuation

Le cadre stratégique de l'UA recommande également aux États de :

- Promouvoir une plus grande participation des partenaires sociaux et des organisations de la société civile dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre ;
- Prendre des mesures pour veiller à ce que les travailleurs migrants et les ressortissants nationaux bénéficient d'une égalité d'accès à l'emploi et de conditions de travail ;
- Lutter contre la discrimination et la xénophobie (la peur ou l'aversion face à des individus originaires d'autres pays) par le biais de l'éducation civique et d'activités de sensibilisation ; et
- Fournir une protection sociale et des prestations de sécurité sociale aux travailleurs migrants qui travaillent à l'étranger et / ou à leur retour dans leur pays d'origine.

Voir Union africaine. *Le Cadre stratégique pour une politique de migration pour l'Afrique*, Conseil exécutif, Neuvième Session ordinaire, 25 – 26 juin 2006, Banjul, Gambie, Disponible à l'adresse suivante :

http://www.processusderabat.net/web/uploads/document_category/African_policies_on_migration/FR_Cadre%20strat%C3%A9gique%20Migration%20pour%20l-Afrique.pdf



Section 2 : Se préparer à agir

Cette Section décrit les éléments qui doivent être pris en compte avant de mener des actions visant à réaliser le droit au travail et à des moyens de subsistance. Les organisations de la société civile et les défenseurs des droits humains doivent examiner les obligations incombant au gouvernement ainsi que les lois et les politiques nationales ; ils doivent également comprendre le rôle qu'ils peuvent eux-mêmes jouer ainsi que celui du secteur privé. Cette section propose d'abord un cadre de travail pour parvenir à cet objectif. Elle présente ensuite un cas fictif de violation du droit au travail, pouvant être utilisé pour opérationnaliser ce cadre. Enfin, les militants doivent élaborer des stratégies pour mener à bien des actions dans ce domaine.

2.1 Identifier les obligations incombant aux gouvernements afin de réaliser le droit au travail et à des moyens de subsistance

Les gouvernements qui se sont officiellement engagés à mettre en œuvre les traités internationaux relatifs aux droits humains ont l'obligation de respecter, protéger et réaliser le droit au travail et à des moyens de subsistance. Pour en savoir plus sur les déclarations et traités internationaux et africains, veuillez consulter l'Annexe 1.

Vous trouverez une définition de l'obligation de respecter, protéger et réaliser les droits humains dans le Manuel principal, Partie I, Section 4.1.

Obligation de respecter

L'obligation de respecter le droit au travail implique que les gouvernements doivent notamment :

- Ratifier les conventions fondamentales de l'OIT ;
- Interdire le travail forcé ou obligatoire ;
- S'abstenir de priver quiconque de son travail ou de moyens de subsistance d'une manière injuste ou arbitraire ;
- S'abstenir de toute activité ou pratique qui restreint de manière injustifiée le droit au travail ou à un moyen de subsistance, en particulier des personnes appartenant à un groupe défavorisé ou marginalisé requérant une attention particulière (voir la section 1.7 ci-avant) ;
- Prévenir toute forme de discrimination en matière d'emploi et promouvoir l'égalité d'accès à l'emploi ; et
- Respecter le droit de tous les travailleurs à des conditions de travail « justes et favorables » (ou « équitables et satisfaisantes »).

Obligation de protéger

L'obligation de protéger implique que les gouvernements doivent :

- Empêcher des tiers (tels que les employeurs privés, les entreprises ou des particuliers) de priver des individus de leur travail ou moyens de subsistance de manière injuste ou arbitraire ;
- Protéger le droit des travailleurs de s'associer entre eux et de former des organisations pour défendre leurs intérêts ;
- Garantir l'autonomie (indépendance) des organisations de travailleurs et d'employeurs ;
- Garantir l'existence de plates-formes où les organisations de travailleurs et les employeurs (ou les organisations d'employeurs) peuvent négocier et discuter de questions d'intérêt mutuel ;
- Adopter un cadre législatif ou prendre d'autres mesures afin d'assurer l'égalité d'accès au travail et à la formation et veiller à ce que les politiques de privatisation n'entravent pas les droits des travailleurs. (Les mesures spécifiques visant à accroître la flexibilité du marché du travail ne doivent pas porter atteinte à la stabilité du travail ni réduire la protection sociale du travailleur) ;
- Interdire le travail forcé ou obligatoire imposé par des acteurs non étatiques (entrepreneurs et entreprises privés) ;
- Mettre en place un mécanisme d'inspection du travail doté d'effectifs suffisants afin de surveiller le respect du droit au travail ; et
- Instaurer un système abordable et accessible chargé de résoudre ou de juger les allégations de non-respect du droit au travail.

Obligation de réaliser

L'obligation de réaliser renvoie aux mesures que les gouvernements doivent prendre pour faciliter, promouvoir et assurer un droit.

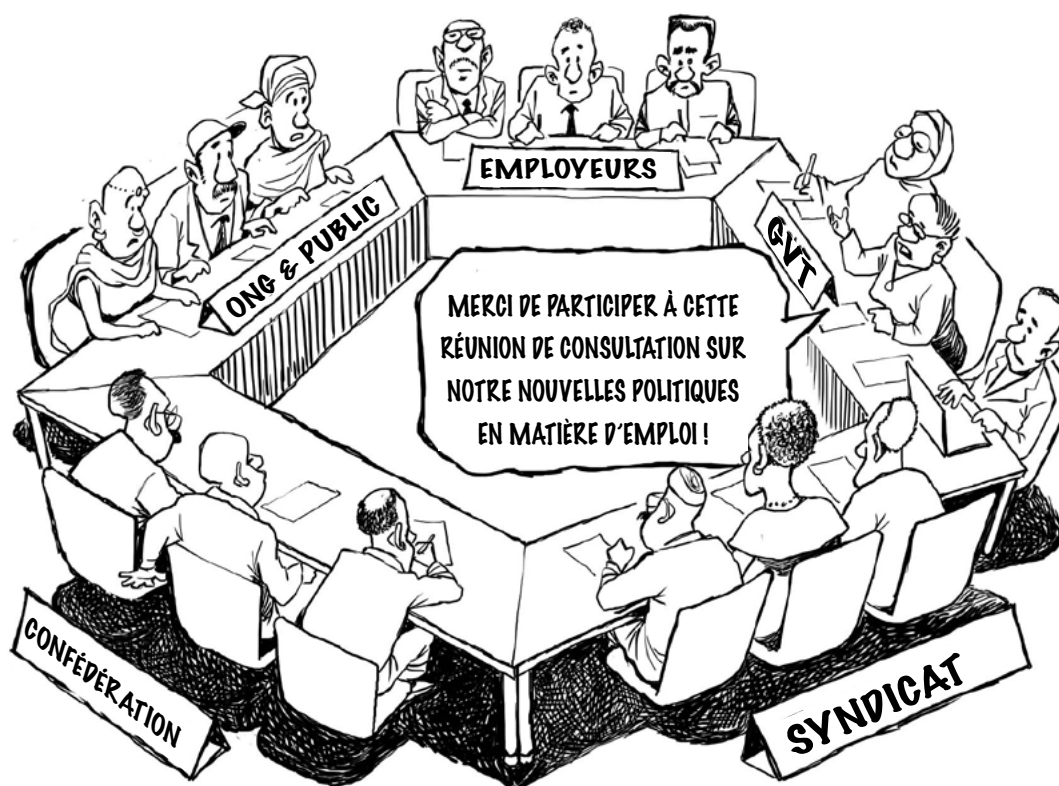
Aux termes de l'Observation générale No 18, paragraphe 26, l'État est tenu de « *reconnaître le droit au travail dans le système juridique national et d'adopter une politique nationale sur le droit au travail ainsi qu'un plan détaillé tendant à donner effet à ce dernier* ». Les États doivent s'assurer que leurs politiques sont adéquates en invitant les organisations de travailleurs, d'employeurs ainsi que les organisations de la société civile à émettre des commentaires et des suggestions.

Ces politiques doivent viser à stimuler la croissance et le développement économiques, élever le niveau de vie, répondre aux besoins en matière de ressources humaines et réduire le chômage. Ces politiques peuvent notamment :

- Préciser les mesures prévues par le gouvernement pour garantir la pérennité des emplois créés ;
- Préciser les ressources à allouer pour réduire le taux de chômage, en particulier chez les femmes et d'autres groupes requérant une attention particulière ;
- Examiner si les droits sur le lieu de travail bénéficient aux catégories défavorisées ou marginalisées de travailleurs et évaluer s'il est nécessaire de modifier la législation ;
- Mettre en place - ou prendre des mesures appropriées pour instaurer - un mécanisme

d'indemnisation en cas de perte d'emploi;

- Mettre en place - ou prendre des mesures appropriées pour créer - des services pour l'emploi publics ou privés tels que des centres de formation, des centres d'orientation professionnelle ou des services de placement aux niveaux national et local ;
- Mettre en place des mécanismes chargés d'examiner les violations alléguées, tels que des tribunaux ou des commissions des droits de l'homme. Ceux-ci doivent être accessibles et abordables ;
- Sensibiliser la population au droit au travail par le biais, entre autres mesures, de programmes éducatifs et d'information ; et
- Proposer une orientation et une formation techniques et professionnelles à la population.



Évidemment, il faut que ces différentes mesures soient mises en œuvre et appliquées en pratique, par exemple, en consacrant les ressources nécessaires pour réduire le chômage et en créant des services d'emploi. Ces mesures doivent ensuite faire l'objet d'un contrôle de la part des parties prenantes.

Encadré 22 : Politiques et plans adoptés par l'Union africaine afin de promouvoir l'emploi

L'Union africaine (UA) a lancé un certain nombre d'initiatives afin d'augmenter les possibilités d'emploi en Afrique. La Déclaration et Plan d'action de Ouagadougou sur la promotion de

> continuation

l'emploi et la réduction de la pauvreté, adoptés en 2004, fait obligation aux États de « *placer explicitement la création de l'emploi au centre des objectifs de leurs politiques économiques et sociales* ». En 2011, l'Union africaine (UA) a élaboré un « *Plan de protection sociale pour les travailleurs de l'économie informelle et les travailleurs ruraux (SPIREWORK)* ». Les signataires de ce document se sont engagés à « *placer la création de l'emploi au centre des objectifs de nos politiques économiques et sociales aux niveaux national, régional et continental en vue de la réduction durable de la pauvreté et de l'amélioration des conditions de vie de nos populations* ».

Cette politique et ce plan peuvent être consultés sur :

www.ilo.org/public/french/region/afpro/addisababa/pdf/declaration.pdf ; et
www.au-ibar.org/component/jdownloads/finish/105/1776.

2.2

Le droit au travail et à des moyens de subsistance dans la législation nationale

Un certain nombre de constitutions des pays africains reconnaissent le droit de tout individu de choisir librement ses moyens de subsistance, ce qui est parfois décrit comme la liberté de choisir un métier ou une profession (la liberté de travailler). Voir quelques exemples dans l'Encadré 23 ci-après.

En outre, 53 des 54 pays africains ont ratifié les deux conventions fondamentales de l'OIT sur le travail forcé et 51 pays ont ratifié les deux conventions fondamentales relatives au travail des enfants, à savoir celles sur les pires formes de travail des enfants et sur l'âge minimum. Comme indiqué à la section 1.3, 44 pays ont ratifié le PIDESC¹⁸.

Quelques pays africains reconnaissent explicitement le droit au travail dans leur constitutions mais, dans certains pays, ce droit est lié à une obligation de travailler. Un certain nombre d'autres États reconnaissent certains aspects du droit au travail, tel que la liberté de choisir son travail, sans faire référence au droit au travail en tant que tel. Des exemples de ces constitutions sont fournis dans les Encadrés 23 et 24¹⁹.

Tous les pays disposent d'une législation du travail qui régleme les conditions de travail. Toutefois, comme il a été mentionné plus haut, la législation du travail ne s'applique qu'aux travailleurs engagés dans une relation de travail. En général, la législation du travail ne traite pas de manière adéquate de la situation des travailleurs ayant un emploi non conventionnel, en particulier les travailleurs se trouvant dans une relation triangulaire. Les gouvernements doivent élaborer des politiques et des cadres législatifs spécifiques pour répondre aux problèmes des travailleurs ayant un emploi non conventionnel.

Encadré 23 : Exemples de constitutions nationales qui garantissent explicitement le droit au travail

Angola (2010) : Article 76 : « *Le travail est un droit et un devoir de tous.* » « *Tout travailleur a le droit à la formation professionnelle, à une juste rémunération, au repos, aux congés, à la protection, à l'hygiène et sécurité dans le travail, aux termes de la loi.* ».

Bénin (1990) : Article 30 : « *L'État reconnaît à tous les citoyens le droit au travail et s'efforce de créer les conditions qui rendent la jouissance de ce droit effective et garantissent au travailleur la juste rétribution de ses services ou de sa production.* » .

Cameroun (1996) : Le Préambule de la Constitution prévoit que « *Tout homme a le droit et le devoir de travailler.* ».

Cap Vert (1992) : Article 58 : « *Le travail est un droit reconnu à tous les citoyens, l'État étant tenu de créer les conditions nécessaires pour sa matérialisation effective.* ».

République centrafricaine (2004) : Article 9 : « *La République garantit à chaque citoyen le droit au travail, à un environnement sain, au repos et aux loisirs dans le respect des exigences du développement national. Elle lui assure les conditions favorables à son épanouissement par une politique efficiente de l'emploi.* ».

République démocratique du Congo (2006) : Article 36 : « *Le travail est un droit et un devoir sacrés pour chaque Congolais. L'État garantit le droit au travail, la protection contre le chômage et une rémunération équitable et satisfaisante assurant au travailleur ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine, complétée par tous les autres moyens de protection sociale, notamment, la pension de retraite et la rente viagère.* ».

Mozambique (2004) : Article 84 : « *Tout citoyen a le droit et le devoir de travailler. Tous les citoyens ont le droit de choisir librement leur profession. Le travail obligatoire est interdit, à l'exception du travail effectué en application du droit pénal.* ».

Source : www.kituchakatiba.org

On peut consulter et comparer les constitutions nationales des pays du monde entier sur www.constituteproject.org (en Anglais). Les constitutions en langue française peuvent être consultées sur le site internet suivant : <http://mjp.univ-perp.fr/constit/constitintro.htm>

Encadré 24 : Exemples de constitutions nationales qui garantissent certains aspects du droit au travail

De nombreuses constitutions interdisent toutes les formes d'esclavage et de travail forcé, par exemple, le **Botswana** (1966), la **Gambie** (1996), le **Ghana** (1992), la **Namibie** (1998), le **Nigéria** (1999), la **République Démocratique du Congo** (2006), la **Zambie** (1996) et le **Zimbabwe** (1991).

> continuation

Outre l'interdiction de l'esclavage et du travail forcé, les constitutions du **Kenya** (2010), du **Malawi** (1994) et de **l'Afrique du Sud** (1994) prévoient un « droit à des conditions équitables en matière de travail ».

La constitution du **Libéria** (1986) garantit en son article 18 des opportunités de travail et d'emploi égales pour tous les travailleurs. La constitution **marocaine** (2011) prévoit en son article 31 que l'État œuvre « à la mobilisation de tous les moyens à disposition pour faciliter l'égal accès des citoyennes et des citoyens aux conditions leur permettant de jouir des droits [...] au travail et à l'appui des pouvoirs publics en matière de recherche d'emploi ou d'auto-emploi ».

La constitution du **Mozambique** (2004) prévoit en ses articles 85-87 le droit à une rémunération équitable, au repos, aux vacances et à la retraite ; le droit à la protection, à la santé et à la sécurité au travail ; la liberté d'organiser des associations indépendantes professionnelles ou des syndicats ; et le droit de grève.

La constitution du **Rwanda** (2003) prévoit en son article 37 que « Toute personne a droit au libre choix de son travail. À compétence et capacité égales, toute personne a droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal ».

L'Éthiopie est sans doute le pays qui est allé le plus loin vers la reconnaissance d'un droit au travail au sens large, même si la formulation adoptée dans son cadre juridique le fait de manière implicite. La constitution éthiopienne (1994) prévoit en son article 4(6) que l'État doit « élaborer des politiques visant à créer des emplois pour les personnes démunies et au chômage ; lancer des programmes visant à ouvrir le marché de l'emploi dans le secteur public et entreprendre des projets ». L'article 14 (7) prévoit que l'État « doit prendre les mesures nécessaires pour accroître les opportunités des citoyens à exercer un emploi rémunéré » et l'article 14 (8) précise que « les paysans ont le droit de recevoir une juste rémunération pour leurs productions afin de leur permettre d'atteindre progressivement un meilleur niveau de vie de manière proportionnelle à leur contribution productive à la richesse nationale ... ».

Par ailleurs, la constitution du **Mali** fait également référence à un devoir de travailler. L'article 19 de la constitution (1992) précise que : « Le droit au travail et au repos est reconnu et est égal pour tous. Le travail est un devoir pour tout citoyen mais nul ne peut être contraint à un travail déterminé que dans le cas d'accomplissement d'un service exceptionnel d'intérêt général, égal pour tous dans les conditions déterminées par la loi ». La reconnaissance d'un devoir de travailler soulève la question de savoir si une telle obligation est compatible avec le principe selon lequel le travail doit être librement et volontairement choisi.

2.3 Comprendre le rôle des acteurs non étatiques

Les acteurs non étatiques importants comprennent notamment :

- Les employeurs du secteur privé ;
- Les organisations d'employeurs ou les organisations représentant des entreprises ou d'autres acteurs opérant dans le secteur privé, telles que des associations professionnelles ;
- Les entreprises plus importantes et les ETN qui passent des contrats avec de petits agriculteurs qui doivent leur fournir leur production, ou avec de petites entreprises qui leur procurent des biens et des services ; et
- Les syndicats ou d'autres organisations de la société civile (qui jouent, à l'évidence, un rôle fondamental pour garantir le respect du droit au travail).

Les gouvernements ont l'obligation de veiller à ce que tous les acteurs non étatiques respectent le droit au travail et ils doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre les infractions au droit du travail commises par des tiers, notamment la rupture illégale d'un contrat de travail.

Il est également important que les acteurs non étatiques reconnaissent leur rôle et leurs responsabilités en matière de création d'emplois et de non-discrimination dans l'accès à l'emploi. Ils doivent non seulement respecter la législation applicable mais également se conformer aux > codes de conduite et autres mesures appropriées négociées entre le gouvernement et la société civile afin de promouvoir le respect du droit au travail. La société civile a un rôle à jouer pour rendre le gouvernement et le secteur privé redevables de leurs engagements.

Encadré 25 : Responsabilité sociale des entreprises, codes de conduite et accords-cadres mondiaux

La responsabilité sociale des entreprises (RSE) renvoie aux politiques et pratiques devant être adoptées par les employeurs (y compris les ETN) pour prendre en compte les impacts sociaux et environnementaux de leurs activités, y compris en ce qui concerne les relations sur le lieu de travail, sur le marché, dans la chaîne d'approvisionnement, au sein de la communauté et sur les politiques publiques. De telles mesures incluent l'engagement de ne pas polluer l'environnement et de ne pas nuire aux salariés, aux consommateurs, aux fournisseurs, aux communautés locales, aux décideurs, et à la société au sens large. Les politiques en matière de RSE incluent souvent un code de conduite relatif aux questions liées à l'emploi ou un engagement à se conformer à un tel code.

Les groupes d'employeurs adoptent parfois également de tels codes de conduite. C'est

> *continuation*

le cas, par exemple, du Guide de bonnes pratiques à l'égard des populations autochtones adopté par le Conseil international des mines et métaux (CIMM), qui comprend des représentants de dix-neuf des plus grandes compagnies minières au monde.

Ces types de codes soulèvent un certain nombre de problèmes. Tout d'abord, ils sont adoptés sur une base volontaire. De plus, comme l'illustre le cas du code adopté par le CIMM, ils définissent souvent eux-mêmes les questions qu'ils traitent. Ainsi, le code du CIMM ne mentionne qu'en passant le fait que les entreprises « *doivent veiller à ce que les normes de travail soient respectées* » et ne contient aucune indication quant à la nature de ces normes. La seule référence aux conventions de l'OIT concerne la Convention No 169 relative aux peuples indigènes et tribaux. Il n'est fait aucune mention du droit des mineurs à s'affilier à des organisations autonomes ou à des syndicats.

Les ETN et les grandes entreprises adoptent des codes de conduite sans doute pour se prémunir contre les allégations de violations des droits humains. La relation entre droits humains et entreprises a fait l'objet d'une enquête effectuée par un conseiller spécial du Secrétaire général des Nations unies. Les conclusions de cette enquête ont conduit à l'élaboration du « Cadre Ruggie », et, par la suite, en 2011, à l'adoption des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Ces principes visent à clarifier les obligations incombant aux entreprises de se conformer aux normes internationales des droits humains et la responsabilité des États de s'assurer de leur respect. Bien que ces Principes comportent des lacunes dans certains domaines, notamment en matière de redevabilité et de droit à un recours pour les victimes de violations des droits humains impliquant des entreprises, ils constituent une avancée importante vers le renforcement de la responsabilité des entreprises.

Les > codes d'éthique en matière commerciale ou codes du commerce équitable sont un autre moyen de promouvoir la « *responsabilité des entreprises* ». Ces codes sont élaborés par les ONG et confèrent une accréditation aux entreprises qui respectent leurs dispositions. Ces ONG surveillent également la conformité des pratiques des entreprises avec ces normes.

Il est toutefois préférable de pouvoir s'appuyer sur des accords négociés avec les organisations représentant les travailleurs, plutôt que sur de simples codes de conduite. En l'occurrence, les > fédérations syndicales internationales (FSI) représentant différents syndicats nationaux dans un secteur donné ont conclu des accords avec diverses entreprises transnationales sur les modalités de traitement des salariés par ces entreprises, ou de négociation avec les syndicats. Ces accords sont appelés accords-cadres mondiaux (ACM). Par exemple, la fédération syndicale internationale dans le secteur du commerce de détail et des services, UNI, a conclu un accord avec la chaîne de

> continuation

magasins sud-africain Shoprite. Cet accord fournit un cadre régulant les rapports entre le syndicat et l'employeur dans les dix-sept pays africains où Shoprite est implantée. Selon une étude menée en 2010, il y aurait 74 ACM, dont 55 en Afrique.

Sources et ressources :

ICMM, *Les peuples autochtones et l'exploitation minière ; Déclaration de position*, mai 2013, et Guide de bonnes pratiques, 2010. Ces deux documents sont disponibles sur :

www.icmm.com/publications.

Le Cadre Ruggie. Disponible sur :

<http://www.business-humanrights.org/media/documents/resolution-conseil-droits-de-l-homme-entreprises-droits-de-l-homme-6-juillet-2011.pdf>.

Le Centre de Ressources sur les Entreprises & les Droits de l'Homme. Disponible en ligne sur :

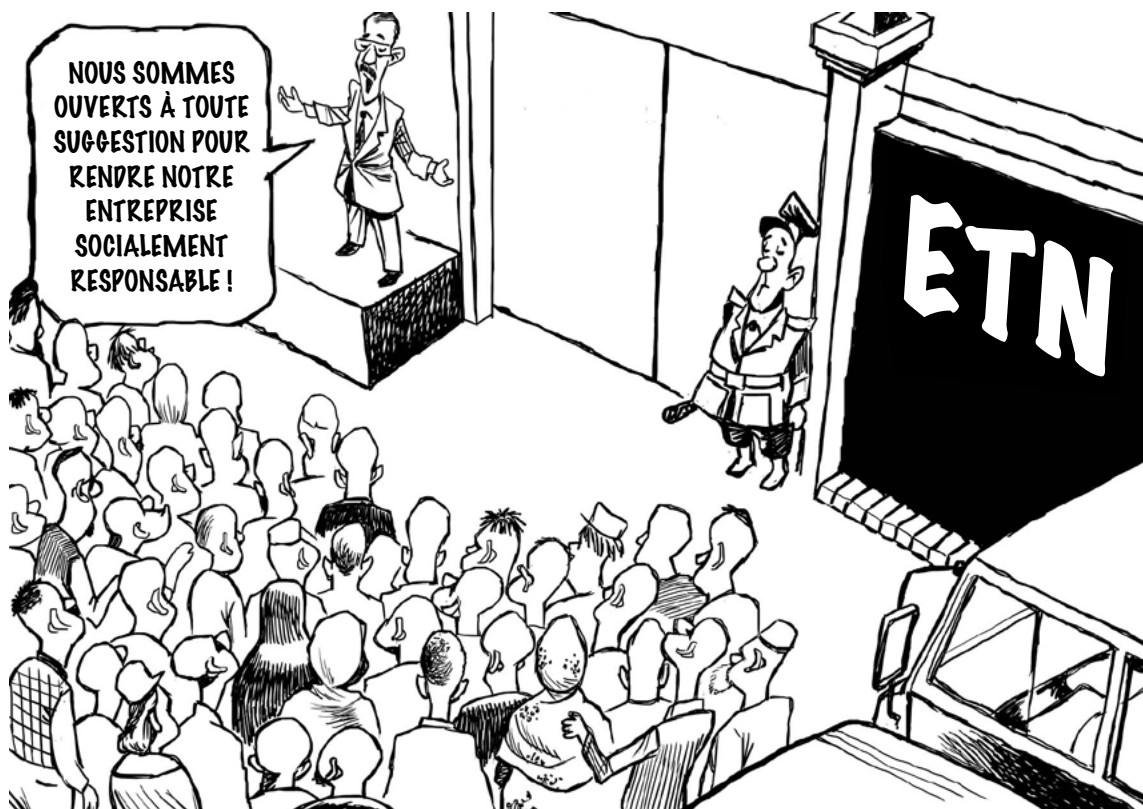
<http://www.business-humanrights.org/International/Francais/>.

Global Framework Agreements for Africa – Using the Space Created. 2010. Labour Research Service, Cape Town. Disponible sur :

www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_conference_2011/papers/Michelle_Taal.pdf

Les ACM conclus dans différents secteurs sont disponible sur:

<http://www.global-unions.org/framework-agreements.html?lang=fr>



2.4

Identifier les violations du droit au travail et à des moyens de subsistance

Il y a violation d'un droit lorsque le gouvernement ne respecte pas, ne protège pas et ne réalise pas ce droit. Des exemples de ces violations sont mentionnés dans l'Encadré 3.

Il convient, cependant, d'opérer une distinction entre, d'une part, l'incapacité et, d'autre part, le manque de volonté des gouvernements de respecter leurs obligations en la matière. Par exemple, un gouvernement peut faire valoir qu'il est dans l'incapacité de se conformer à ses obligations parce qu'il ne dispose pas de ressources suffisantes pour ce faire. Pour qu'un tel argument soit recevable, il faut évaluer les ressources disponibles et la façon dont elles sont allouées.

De même, il faut établir une distinction entre les violations par omission et les violations par commission (causer un préjudice de manière délibérée). Par exemple, il y a violation par omission lorsque, en raison d'une réglementation insuffisante, le gouvernement n'empêche pas des individus, des groupes ou des entreprises de violer le droit d'autrui. La solution peut consister à exhorter le gouvernement à solliciter l'appui des organisations de travailleurs ou d'employeurs afin de remédier à une telle situation.

Les violations par commission sont généralement des actes plus graves et comprennent notamment :

- Le travail forcé ;
- L'abrogation ou la suspension de la législation nécessaire pour assurer l'exercice permanent du droit au travail ;
- Le fait de refuser l'accès à l'emploi à des individus ou des groupes particuliers, en droit ou en pratique ; ou
- L'adoption de lois ou de politiques manifestement incompatibles avec les obligations internationales relatives au droit au travail.

Étude de cas : Identifier les violations du droit au travail et à des moyens de subsistance

Pour plus d'informations sur l'identification des violations des droits humains, voir le Manuel principal, Partie I, Section 4.6.

L'étude de cas suivante, qui est basée sur une information relatée dans les médias, explique le processus d'analyse d'une situation et ce, en vue de déterminer :

- Si le gouvernement n'a pas respecté une obligation spécifique et, le cas échéant ;
- Si cela constitue une violation des droits humains.

L'objectif est d'accroître la capacité des lecteurs à identifier les violations des droits humains.

Résumé des principaux points du problème :

- Quelques 80 femmes travaillent dans une usine de transformation de poisson appelée BigFish. BigFish fournit du poisson congelé à une grande entreprise appelée Mega Stores, une chaîne mondiale de vente au détail.
- Les femmes ont élu un comité chargé de présenter un mémorandum exposant leurs plaintes à la direction. Les femmes se plaignent de ce que :
 - Elles reçoivent une rémunération plus faible que celle de leurs collègues masculins alors qu'elles effectuent exactement le même travail et traitent les mêmes quantités de poissons ;
 - Elles travaillent dans un entrepôt très froid et certaines souffrent de toux et de gelures aux doigts ;
 - Les travailleurs doivent acheter leurs propres vêtements de protection ;
 - Leur surveillant (de sexe masculin) emploie un langage abusif ;
 - Malgré la hausse du coût de la vie, BigFish a refusé d'augmenter leur salaire ; au contraire, leurs collègues de sexe masculin ont bénéficié d'une augmentation ;
 - En cas de maladie, les travailleurs perdent leurs indemnités et leurs « certificats de maladie » ne sont pas acceptés ; et
 - Les femmes doivent « pointer » lorsqu'elles vont aux toilettes. Cela signifie que le temps passé aux toilettes est décompté de leur temps de travail journalier.
- Lorsque leur comité a demandé à rencontrer la direction de l'entreprise, il s'est vu opposé un refus. Les membres du comité ont alors pris un jour de congé et se sont rendus au bureau du ministère du Travail le plus proche. Le fonctionnaire avec lequel ils se sont entretenus a accepté de prendre connaissance de leur mémorandum mais il leur a déclaré qu'il ne pouvait rien faire pour les aider, parce qu'ils n'étaient pas membres d'un syndicat enregistré. Lorsque ces personnes ont repris le travail, le lendemain, elles ont été informées de leur licenciement. Bien qu'elles n'aient reçu aucun motif de licenciement, les travailleuses pensent que le responsable du ministère du Travail qu'elles ont rencontré a informé la direction de leur démarche.
- Les femmes ont contacté une ONG locale, qui a constaté que les magasins Mega avaient signé un code d'éthique en matière commerciale, qui stipulait l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et garantissait des conditions de travail sûres et salubres ainsi que le traitement équitable des travailleurs.

Exercices :

- Examiner les obligations incombant au gouvernement dans ce cas :
 - Quelles sont les obligations de respecter qui s'appliquent ?
 - Quelles sont les obligations de protéger qui s'appliquent ?
 - Quelles sont les obligations de réaliser qui s'appliquent ?
- Identifier les questions sur lesquelles des recherches doivent être effectuées :
 - Quelles informations supplémentaires doivent être recueillies, auprès des travailleuses, de l'usine et de la chaîne de vente au détail ?
 - Quelles lois et politiques nationales s'appliquent ? Quels articles/sections de ces

- législations peuvent être utilisés pour défendre les droits des femmes ?
- Quels sont les ministères et les organes gouvernementaux responsables ?
 - Quelles sont les normes régionales ou nationales applicables ?
 - Quelles autres informations peuvent être recueillies sur le code d'éthique en matière commerciale ?
- Déterminer si, en l'occurrence, il y a eu violation du droit au travail ou à des moyens de subsistance. Sur la base des informations ci-dessus et en se fondant sur les différentes composantes du droit au travail et à des moyens de subsistance, déterminer si le gouvernement peut être accusé de :
 - Ne pas avoir pris de mesures concrètes et ciblées afin de réaliser le droit ;
 - Ne pas avoir assuré des conditions de travail adéquates ;
 - Ne pas avoir mis à disposition des services d'information et des mécanismes de plainte ; et
 - Ne pas avoir empêché la discrimination fondée sur le sexe - ou ne pas avoir pris de mesures pour prévenir ces pratiques.

2.5 Élaborer des stratégies d'action

Le Cadre de la planification figurant à la fin de la Partie II du Manuel de cette série présente les étapes nécessaires pour identifier et planifier des stratégies d'action. Ces étapes sont les suivantes :

- Identifier le (ou les) problème(s), en fixant des buts et des objectifs ;
- Élaborer un plan d'action ;
- Recueillir des informations ;
- Revendiquer et défendre les droits ESC ;
- Évaluer le projet et élaborer un plan de suivi.

Lorsqu'on identifie le(s) problème (s), il est essentiel de déterminer et d'analyser si et dans quelle mesure ils sont liés à des DESC et tout particulièrement des questions relatives au droit au travail. Il faut ensuite élaborer des stratégies d'action visant spécifiquement à résoudre ces problèmes.

Afin d'élaborer et de planifier des stratégies d'action avec les travailleurs, il est important d'identifier quelles catégories de travailleurs sont représentées par des organisations et dans quelle mesure ces dernières sont représentatives. Pour ce faire, il est souhaitable de mener des consultations de la manière la plus large possible, en impliquant toutes les couches de la population active.

Un large éventail d'organisations et d'institutions traitent des questions relatives au travail et à l'emploi ; il en va de même des gouvernements, de l'Union africaine, de la Commission africaine et de l'OIT. Les organisations représentant les employeurs et les travailleurs

sont généralement considérées comme défendant des intérêts opposés. Lorsqu'il existe différentes organisations représentant les employeurs, d'une part, et les travailleurs, d'autre part, les organisations d'employeurs ont en général davantage de points communs entre elles, et vice versa. C'est la raison pour laquelle les organisations d'employeurs et de travailleurs ont tendance à se regrouper au sein de structures fédérales.

Cependant, les différentes organisations de travailleurs peuvent aussi représenter des intérêts divergents, par exemple, lorsque ces diverses organisations sont composées majoritairement de travailleurs qualifiés, de travailleurs de sexe masculin ou appartenant à un groupe racial ou ethnique particulier. Lorsque les organisations de travailleurs représentent une partie seulement des personnes travaillant au sein d'une industrie ou d'un secteur particulier, cela peut entraîner des problèmes, sauf si les autres catégories de travailleurs sont, elles aussi, organisées.

Par ailleurs, lorsqu'une organisation défend uniquement les intérêts d'un secteur d'une industrie ou des seuls travailleurs qu'elle représente, sans prendre en compte les intérêts des autres catégories de travailleurs, cela peut aggraver les inégalités. Pour éviter ce problème, les syndicats aussi bien que les coopératives adhèrent à des valeurs de solidarité.



Section 3: Actions pour réaliser le droit au travail et à des moyens de subsistance

Cette section propose des modalités d'action avec les communautés et les organisations de travailleurs, y compris les organisations de travailleurs indépendants ou de petits producteurs, afin de réaliser le droit au travail et à des moyens de subsistance. Voir également le Manuel principal, Partie II, Section 3.

Les différents types d'action peuvent consister à :

- Sensibiliser au droit au travail et à des moyens de subsistance ;
- Mener une enquête auprès des communautés et des organisations de travailleurs afin d'identifier les problèmes auxquels elles sont confrontées en matière de respect du droit au travail et à des moyens de subsistance ;
- Soutenir les actions de plaidoyer menées par les communautés et les organisations de travailleurs en faveur de politiques et de lois appropriées en matière de droit au travail et à des moyens de subsistance ;
- Surveiller la conformité des politiques et des pratiques aux normes du droit international ;
- Surveiller la mise en œuvre de la législation et des politiques pertinentes en matière de droit au travail et à des moyens de subsistance ;
- Contribuer à la réalisation du droit par le biais d'organisations et de pratiques d'entraide ; et
- Porter les cas de violations du droit au travail à l'attention des autorités gouvernementales compétentes. En cas de violation flagrante du droit au travail, et si les autorités nationales ne prennent aucune mesure, les organisations de la société civile (OSC) peuvent saisir les mécanismes de plainte compétents à l'échelle régionale ou internationale. Voir le Manuel principal, Partie II, Sections 9 et 10.

3.1 Promouvoir et protéger le droit au travail et à des moyens de subsistance

Comme il a été souligné dans la section 1, le droit au travail doit être entendu comme incluant trois composantes : la liberté de travailler, le droit de travailler dans un sens général, et les droits sur le lieu du travail. Il est donc nécessaire de sensibiliser non seulement au droit et aux normes internationaux qui sous-tendent les différentes composantes du droit au travail, tel que décrit dans ce fascicule, mais également de souligner leur interrelation.

Les activités visant à promouvoir une meilleure compréhension du droit au travail peuvent

consister à :

- Identifier les cas dans lesquels la législation et les politiques en vigueur ne donnent pas effet de manière effective au droit et aux normes internationaux, ou n'établissent pas un équilibre approprié entre les différentes composantes du droit au travail en termes de soutien et de ressources allouées ;
- Nouer un dialogue avec les organisations de travailleurs, les ONG, les OBC et les organes gouvernementaux afin de déterminer l'équilibre approprié en la matière ;
- Obtenir de la part de l'OIT un exemplaire de ses programmes par pays de promotion du travail décent en ce qui concerne le pays en question. S'il n'existe pas de tel programme, chercher à savoir pourquoi et déterminer s'il existe un programme régional de promotion du travail décent (par exemple, la mise en place d'un programme régional au sein de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) fait actuellement l'objet de discussions)²⁰ ;
- Évaluer dans quelle mesure le programme par pays (ou programme régional) de promotion du travail décent remplit les objectifs du travail décent, et nouer un dialogue avec l'OIT sur cette évaluation ;
- Mener des actions de lobbying en faveur de l'adoption de politiques ou de stratégies transparentes en matière d'emploi qui défendent le droit au travail et à d'autres droits connexes (en particulier en termes de travail décent) tout en établissant un équilibre approprié entre les différentes composantes du droit au travail ; et

Pour la liste des programmes par pays de promotion du travail décent, voir le site internet de l'OIT : www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/countries/



- Coopérer avec les organisations de travailleurs et les communautés afin de veiller à ce que les politiques ou stratégies soient décidées de manière participative et inclusive.

Surveiller l'équilibre entre les différentes composantes du droit au travail et les diverses parties prenantes

Il y a, à l'évidence, différentes manières de déterminer si la législation et les politiques adoptées établissent un équilibre approprié entre les différentes composantes du droit au travail. En règle générale, cependant, cette question se résume à un problème de ressources tant humaines que financières.

On peut faire valoir, par exemple, que des ressources trop importantes sont affectées à la protection des droits sur le lieu de travail alors que trop peu de moyens sont alloués à la création d'emplois, ou à la lutte contre la traite des personnes – ou inversement. Cependant, ces arguments doivent les uns comme les autres être étayés par des données concrètes. Les organisations de la société civile doivent recueillir les données et les éléments de preuve nécessaires pour appuyer leurs arguments en faveur d'une meilleure mise en œuvre du droit au travail.

On peut également soutenir que des ressources insuffisantes sont allouées à certains droits sur le lieu de travail ou que les ressources sont affectées à des droits qui ne bénéficient qu'à une partie des travailleurs au détriment d'autres catégories. Ces débats sont de nature complexe. Ils deviennent d'autant plus difficiles à trancher si l'on prend en compte la nécessité d'étendre ces droits aux travailleurs indépendants ou à ceux relevant de l'économie informelle et d'assurer également une meilleure protection des travailleurs ayant un emploi non-conventionnel.

La question de savoir comment protéger au mieux les travailleurs qui sont exclus - ou pas couverts de manière adéquate - par la législation fait également l'objet de débats. En l'occurrence, il s'agit notamment de déterminer si une législation distincte est nécessaire, ou si la législation en vigueur peut être étendue à ces travailleurs. Les organisations de travailleurs ont tendance à préférer l'option d'une législation unique applicable à tous les travailleurs. Mais ce n'est pas toujours possible ou souhaitable, étant donné les besoins particuliers de certains groupes.

Par exemple, il ne serait pas approprié d'étendre aux travailleurs indépendants la législation régissant les horaires de travail ou les congés. De même, les dispositions législatives qui sont appropriées pour les travailleurs à plein temps peuvent ne pas fournir une protection adéquate aux travailleurs à temps partiel. Différents types de dispositions sont donc parfois nécessaires pour répondre aux besoins des différentes catégories de travailleurs.

Encadré 26 : Documents de politique internationale relatifs à l'économie informelle

Le Plan de protection sociale des travailleurs du secteur informel et des zones rurales 2011-2015 (SPIREWORK) adopté par l'Union africaine vise à « *promouvoir l'emploi pour la cohésion sociale de la croissance inclusive* ». Ce document réitère une priorité essentielle définie par le Plan d'action de Ouagadougou pour la promotion de l'emploi et la réduction de la pauvreté (septembre 2004), à savoir : « *Étendre la couverture de la protection sociale au secteur informel de l'économie* ».

Le plan du SPIREWORK précise en son paragraphe 8 : « *Pour les pays où l'économie informelle est développée, l'une des premières priorités est d'assurer la protection sociale des travailleurs du secteur. L'adoption des mesures de sécurité essentielles et la bonne gestion des relations humaines peuvent rapidement produire des résultats tangibles en termes de productivité et de rentabilité, et les aider à migrer vers l'économie formelle* ».

Le rapport de l'OIT « *Travail décent et l'économie informelle* » (Rapport VI, Conférence internationale du travail, 90e session, 2002) contient également des informations utiles sur les modalités de promotion du droit au travail dans le secteur informel.

Par exemple, la Convention No 189 de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques propose des modalités concrètes pour accorder un caractère plus formel à un secteur habituellement considéré comme relevant de l'économie informelle. Aux termes de cette convention, les travailleurs domestiques se voient reconnaître les mêmes droits fondamentaux que ceux accordés aux autres catégories de travailleurs, y compris en ce qui concerne les jours de congé hebdomadaire, la limitation des horaires de travail, la couverture du salaire minimum, la rémunération des heures supplémentaires, la sécurité sociale et les informations sur les termes et conditions d'emploi. En Afrique, certains pays, notamment l'Afrique du Sud et Maurice ont ratifié cette convention. D'autres, comme la Zambie et la Tanzanie, ont augmenté le salaire minimum pour les travailleurs domestiques. Au Kenya, en décembre 2012, une décision judiciaire historique a placé les travailleurs domestiques sous la protection de la législation du travail et a étendu à cette catégorie de salariés les garanties en matière de salaire minimum national et de prestations de sécurité sociale.

En l'occurrence, il peut être utile d'établir une distinction entre la législation et les politiques, ou ce qui est parfois également décrit comme une distinction entre les instruments juridiques contraignants (en anglais « *hard law* ») et les dispositions non contraignantes (« *soft law* »). Un code de conduite est un exemple de « *soft law* ». Une distinction est également parfois opérée entre, d'une part, les politiques et, d'autre part, les stratégies ou plans d'action.

On peut considérer qu'une législation donne effet à une politique définie de manière formelle (écrite) ou non. Cependant, l'adoption d'une législation est souvent un processus long et difficile, en particulier lorsque des intérêts divergents sont en jeu, comme c'est le cas entre les travailleurs et les employeurs. La législation a également parfois des effets imprévus.

Si la législation est la meilleure modalité de reconnaissance des droits des travailleurs, on peut réduire le risque de conséquences indésirables en s'assurant que ce texte de loi est fondé sur une politique clairement définie et qu'il n'y a pas d'incertitude quant aux objectifs poursuivis par la loi. Il est généralement plus facile de modifier les politiques que d'adopter des lois. Une stratégie ou un plan d'action peuvent être considérés comme donnant effet à une politique.

Les normes non contraignantes (« *soft law* ») comprennent les lignes directrices, les codes de conduite et les déclarations, y compris les Observations générales des Nations unies. Ces normes peuvent être prises en compte par un tribunal national, mais ne sont pas directement applicables.

Défis

De manière générale, les employeurs, et en particulier les ETN, sont partisans du moins de réglementation possible. Ces acteurs ont donc tendance à s'opposer à toute loi ou politique étendant les garanties en matière de droit du travail à d'autres catégories de travailleurs. Pour leur part, les travailleurs occupant des emplois conventionnels et leurs syndicats peuvent craindre de perdre la protection dont ils bénéficient, en particulier dans le contexte actuel de crise mondiale de l'emploi. Les arguments selon lesquels des ressources trop importantes sont allouées au respect des droits sur le lieu du travail sont susceptibles de provoquer une réaction négative et être contre-productifs lorsqu'ils visent à réduire les droits existants.

Il n'est pas facile de surmonter ces défis et les solutions à ces problèmes dépendent des circonstances propres à chaque pays. Il faut cependant, en tout état de cause, que les différentes catégories de travailleurs soient organisées et qu'elles aient la capacité d'exprimer leurs intérêts par le biais de leurs propres organisations. C'est uniquement à cette condition qu'il peut y avoir un dialogue social constructif avec les gouvernements, les employeurs et les autres acteurs, en ce qui concerne les politiques et les lois visant à réaliser le droit au travail et à des moyens de subsistance pour tous.

La liberté d'association et le droit d'organisation constituent le socle juridique permettant de former des organisations mais le simple fait que des organisations existent ne signifie pas qu'elles peuvent réellement exprimer les intérêts de leurs membres, ou qu'il existe un fondement pour un dialogue social constructif. Comme pour toute autre organisation de membres, il est possible que les syndicats soient détournés par des dirigeants qui poursuivent leurs propres intérêts ou les intérêts d'une section spécifique des membres. Les syndicats peuvent également être manipulés par le gouvernement à des fins politiques.

Les organisations non gouvernementales peuvent, en collaboration avec le gouvernement, jouer un rôle important à cet égard en évaluant la représentativité réelle de ces organisations

et en veillant à ce que tous les processus de dialogue social soient aussi ouverts et inclusifs que possible.

3.2 Surveiller le respect du droit au travail et à des moyens de subsistance

Il existe un éventail de politiques et de lois - ainsi que de normes internationales - relatives au droit au travail. Il est nécessaire de surveiller la manière dont ces politiques et législations sont mises en œuvre en pratique, afin de déterminer comment des ressources limitées peuvent être allouées au mieux pour réaliser le droit au travail et à des moyens de subsistance. Le travail d'enquête (ou d'établissement des faits) de cas de violations peut être effectué en parallèle.

Cette section contient plusieurs listes récapitulatives destinées à surveiller les différentes composantes du droit au travail.

Encadré 27 : Utiliser les indicateurs de droits humains pour surveiller le droit au travail

Les indicateurs des droits humains sont utilisés pour surveiller la manière dont les États s'acquittent de leurs obligations relatives aux droits humains. Le Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme (HCDH) a publié un document intitulé « *Indicateurs des droits de l'homme : Guide pour mesurer et mettre en œuvre* ». Ce document propose des indicateurs de suivi du droit au travail dans le tableau 8, à la page 104. Ce document est disponible sur : http://www.ohchr.org/Documents/Issues/HRIndicators/Human_rights_indicators_fr.pdf.

Encadré 28 : Comment utiliser les listes récapitulatives

Les listes récapitulatives doivent être utilisées en collaboration avec les organisations de travailleurs et les membres de la communauté, en suivant les conseils fournis dans le Manuel de cette série, Partie II, Section 5.

Veillez noter que :

- Les listes récapitulatives ne couvrent pas toutes les situations et ne couvrent pas non plus tous les aspects d'une situation donnée ;
- Tous les thèmes et questions de la liste récapitulative ne seront pas pertinents pour toutes

> *continuation*

les situations, et les lecteurs sont donc invités à faire leur propre sélection ; et

- Il est parfois nécessaire d'élaborer une nouvelle liste récapitulative pour répondre à une situation ou à un problème spécifique, par exemple, pour déterminer si les travailleurs migrants bénéficient d'un accès au travail égal à celui dont jouissent les ressortissants nationaux.

Reportez-vous à l'Annexe 1 pour trouver les extraits pertinents des normes régionales ou internationales relatives aux droits humains ou aux conventions de l'OIT.



Liste récapitulative 1 : Surveiller le respect du droit au travail au sens large ainsi que la liberté de travailler

L'objectif de cette liste récapitulative est de parvenir à une vue d'ensemble de la législation et des politiques nationales relatives au droit au travail. Cela vous permettra de travailler sur des aspects plus spécifiques du droit au travail abordés dans d'autres listes récapitulatives et outils d'action présentés dans cette section.

Il n'existe pas de modèle-type que les pays peuvent adopter afin de réaliser le droit au travail et à des moyens de subsistance. Par conséquent, les facteurs à prendre en considération dans le suivi du respect de ce droit sont fonction de la situation propre à chaque pays. Il convient cependant, en tous les cas, d'examiner, en particulier, les questions suivantes :

- La politique nationale en matière d'emploi vise-t-elle de manière cohérente et crédible à donner effet au droit au travail et à des moyens de subsistance ? ;
- Les politiques d'emploi ont-elles été élaborées de manière transparente et inclusive (les organisations d'employeurs et de travailleurs et les OSC ont-elles participé au processus d'élaboration ?) ; et
- Comment ces politiques traitent-elles de la situation des groupes identifiés comme requérant une attention particulière ?

Il est utile de traiter, dans la même liste, des questions relatives à la liberté de travailler car les violations de ce droit affectent également la crédibilité d'une politique de l'emploi. Il est donc nécessaire d'identifier :

- Les cas dans lesquels des individus ou des communautés sont arbitrairement ou injustement privés de travail ou de leurs moyens de subsistance ;
- Tout cas d'esclavage, de servitude ou de travail forcé ainsi que les lieux où subsistent de telles pratiques ;
- Tout cas de travail d'enfants ainsi que les formes de travail d'enfants (voir également Liste 6) ; et
- Toute autre violation de la liberté de travailler.



Tâches

1. Préparation initiale – Chercher des informations relatives à la législation et aux politiques

Trouver et consulter :

- Les dispositions pertinentes figurant dans la Constitution, les lois et les politiques relatives au droit au travail, au droit de choisir librement son travail, et à l'interdiction de l'esclavage ou de la servitude ainsi que du travail forcé et du travail des enfants
- Les normes internationales pertinentes auxquelles l'État a adhéré (voir l'Annexe 1)
- Programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT (voir l'Encadré latéral à la page 68), ainsi que les articles de presse, publications universitaires, rapports d'ONG et sites internet pertinents
- Les lois et les politiques qui fixent les âges minimum de fin de scolarité obligatoire et d'admission à l'emploi ainsi que toute autre loi ou politique ayant une incidence sur le droit au travail au sens large
- Les codes d'éthiques en matière commerciale relatifs aux biens produits par le pays
- Les accords-cadres mondiaux conclus avec les ETN opérant dans le pays (voir Encadré 25)

2. Recherche participative : surveiller dans quelle mesure le gouvernement met en œuvre ses politiques et identifier les domaines posant problème

Parler aux travailleurs dans une région ou un secteur spécifique, par exemple, usines, fermes agricoles, commerce de détail, construction, services sociaux (par exemple le personnel infirmier) pour connaître les problèmes auxquels les travailleurs sont confrontés, tels que :

- Les mauvaises conditions de travail, les faibles salaires, l'absence des droits syndicaux
- Toute activité ou pratique qui restreint de manière injustifiée le droit de tout individu au travail et à des moyens de subsistance, en particulier les personnes appartenant à un groupe défavorisé ou marginalisé
- Travail d'enfants

En ce qui concerne les normes internationales ainsi que les législations et politiques nationales pertinentes, identifier :

- Les mesures prises par l'État afin de réaliser le droit au travail et à des moyens de subsistance telles que décrites dans les rapports périodiques présentés au CESCR et à l'Examen périodique universel ;
- Si la politique nationale de l'emploi intègre le concept de travail décent (voir Encadré 12) ...
- Si les lois relatives à l'âge minimum sont appliquées
- Si le gouvernement respecte le programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT et s'il existe un système de suivi de ce programme

Vérifier

- Les situations où des codes d'éthique en matière commerciale sont applicables (voir Encadré 25)
- Quels sont les ministères responsables des lois et politiques pertinentes aussi bien au niveau national que régional

Pour d'autres informations sur l'Examen périodique universel, voir le Manuel principal, Partie II, Section 10.1.3.

3. Recherche participative – Déterminer si la politique nationale de l'emploi est équilibrée

Les politiques sont équilibrées lorsqu'elles traitent de manière adéquate de la situation spécifique des différentes catégories de travailleurs. En collaboration avec les organisations de travailleurs et les membres de la communauté, déterminer :

- La proportion de la main-d'œuvre constituée par des travailleurs dans une relation d'emploi
- Dans quels secteurs ces travailleurs sont-ils situés (par exemple, le commerce de détail) ?
- Quelle proportion de travailleurs ont des emplois conventionnels et dans quels secteurs sont-ils employés ? Si possible, établir une ventilation par sexe
- Quelle est la proportion des personnes travaillant à temps partiel et dans quels secteurs sont-ils employés ?
- Quelle est la proportion de travailleurs temporaires (y compris les travailleurs saisonniers) ?
- Quelle est la proportion de travailleurs temporaires placés par des agences, par exemple des agences d'emploi temporaire ?
- Ces agences sont-elles considérées, aux termes des lois ou politiques, comme l'employeur des travailleurs temporaires qu'elles fournissent à un client (comme dans le cas de la Namibie et de l'Afrique du Sud) ?
- Quelle proportion de la main-d'œuvre est constituée d'individus travaillant à leur compte ?
- Dans quels secteurs les travailleurs à leur compte sont-ils situés ?
- Quelle est la proportion de travailleurs à leur compte qui emploient des salariés ? Dans quelle mesure ont-ils recours à une main-d'œuvre familiale non rémunérée ?
- Quelle proportion de travailleurs à leur compte est sous contrat avec de grandes entreprises ou des ETN ?
- Dans quels secteurs les codes d'éthique en matière commerciale sont-ils applicables (voir Encadré 25) ?
- Y a-t-il des travailleurs migrants originaires d'autres pays et dans quels secteurs sont-ils employés ?

Vérifier

- Eu égard aux différentes catégories d'emplois mentionnées ci-avant, quels sont les types d'emplois favorisés ou promus dans les politiques gouvernementales ?
- Quelles sont, aux termes de telles politiques, les ressources allouées pour soutenir les travailleurs à leur compte, les petites entreprises ou les coopératives ?
- Quelles ressources sont allouées, aux termes de telles politiques, à la protection des droits sur le lieu de travail ?

4. Surveiller l'obligation de l'État de respecter et protéger ce droit

En ce qui concerne les agents de l'État (obligation de respecter) :

Les réponses aux questions suivantes doivent contenir des informations sur le type de violation.

- Des individus ou des communautés sont-ils privés de leur travail et moyens de subsistance d'une manière qui pourrait constituer une violation de ces droits ?
- Y a-t-il des personnes ou des individus qui sont obligés de travailler pour l'État ? (Voir Section 1.4.1)
- Dans quelle mesure les lois et politiques s'appliquent-elles à tous les travailleurs, et quelles catégories de travailleurs sont exclues ?
- En tant qu'employeur du secteur public, l'État respecte-t-il l'égalité d'accès à des opportunités d'emploi et d'avancement de carrière ?
- Des lois ont-elles été abrogées ou modifiées en conduisant à une limitation ou à l'abolition de droits de travailleurs ?
- Des lois ont-elles été adoptées afin de renforcer les droits des travailleurs ?

En ce qui concerne les acteurs non étatiques (obligation de protéger) :

- Des acteurs non étatiques privent-ils des personnes ou des communautés de leur travail ou moyens de subsistance par le biais de pratiques ou de politiques arbitraires ou discriminatoires ?
- Y a-t-il des pratiques de servitude pour dettes, et où sont-elles localisées ?
- Les acteurs non étatiques sont-ils directement ou indirectement complices du recours au travail d'enfants ?
- Les acteurs non étatiques ont-ils adhéré à des codes d'éthique en matière commerciale dans les secteurs dans lesquels ils opèrent ?
- Quelles sont les actions mises en œuvre par l'État pour réglementer les pratiques des acteurs non étatiques et remédier aux violations commises par ceux-ci ?
- Existe-t-il des systèmes d'inspection et des mécanismes de plainte adéquats ? Les victimes peuvent-elles bénéficier de recours efficaces ?

Pour plus d'information sur les recours efficaces, voir le Manuel principal, Partie I, Section 4.7.

Véifier

5. Surveiller l'obligation de l'État de réaliser le droit au travail et à des moyens de subsistance

- L'État a-t-il adopté ou mis en œuvre une politique nationale en matière d'emploi ?
- D'autres politiques pertinentes relatives, par exemple, spécifiquement au travail des enfants ou au travail des migrants ont-elles été adoptées et mises en œuvre ?
- Les politiques énoncent-t-elles clairement les mesures devant être prises pour leur mise en œuvre ?
- Les politiques fixent-t-elles des critères ou des indicateurs pour évaluer leur mise en œuvre ? Ces objectifs ou indicateurs sont-ils atteignables ?
- Les fonds publics ont-ils été alloués de manière adéquate pour mettre en œuvre la politique nationale de l'emploi ?
- Existe-t-il un mécanisme d'indemnisation en cas de perte d'emploi ?
- Quels services de l'emploi (publics ou privés) ont été mis en place aux niveaux national et local ?

6. Analyser les résultats et agir

En collaboration avec les organisations de travailleurs et les membres de la communauté :

- Identifier et recenser toutes les violations des droits humains
- Identifier les principaux domaines où la politique du gouvernement est mise en œuvre de manière adéquate ou ceux dans lesquels l'État ne respecte pas son obligation de protéger les droits des travailleurs
- Identifier les autorités compétentes pour recevoir les plaintes, examiner leurs règles, et leur soumettre des plaintes, le cas échéant
- Élaborer une stratégie de plaidoyer et de lobbying
- S'il n'existe pas de recours aux niveaux local ou national, transmettre l'information au bureau régional compétent de l'OIT ou au CESCR

Aborder les besoins spécifiques des groupes vulnérables – mener une enquête

Outre la liste récapitulative ci-dessus, on peut également mener une enquête afin d'identifier les mesures prises par les gouvernements pour favoriser l'emploi au sein de groupes spécifiques.

Même lorsque les gouvernements n'ont pas adopté une stratégie et un plan formels en matière d'emploi, le droit au travail fournit une base qui permet de déterminer si des mesures ont été prises par les gouvernements pour promouvoir « un emploi plein et productif » et d'évaluer l'efficacité de ces mesures.

Pour ce faire, on peut mener une enquête au sein d'une communauté ou d'une région en recueillant les opinions de différents groupes, par exemple, les femmes, les jeunes en fin d'études, les petits agriculteurs, ou les membres d'un groupe minoritaire ethnique et ce, afin d'établir :

- Les mesures prises par les autorités locales pour identifier les groupes connaissant un chômage élevé ;
- Les emplois auxquels peuvent accéder les groupes à faible revenu ;
- Les politiques adoptées par les autorités pour accroître les opportunités de travail ;
- Les ressources qui ont été allouées par les autorités à ces différents groupes et avec quels résultats ;
- Les ressources allouées aux entreprises commerciales ; et
- Les informations fournies sur les opportunités d'emplois et de formations.

Identifier les problèmes spécifiques auxquels sont confrontés ces groupes pour trouver un emploi.



Liste récapitulative 2 : Surveiller le respect de la liberté d'association, du droit d'organisation et du droit à la négociation collective

Ces droits et les différents types d'associations ont été expliqués à la Section 1.6.



Objectifs

Le fait que les travailleurs soient organisés leur donne la capacité d'être consultés. Ils sont aussi les mieux placés pour évaluer l'efficacité de la législation et des politiques visant à protéger les droits sur le lieu de travail. Les organisations de travailleurs peuvent aussi négocier des conditions de travail adaptées à leur situation particulière. Par conséquent, il est important d'identifier les points suivants :

- Est-ce que tous les travailleurs bénéficient d'une liberté d'association ?
- Quels sont les droits dont bénéficient les travailleurs organisés et leurs organisations (droits d'organisation) ; et y a-t-il un droit de grève ; et
- Si des négociations collectives ont lieu, et à quels niveaux



Tâches

Vérifier

1. Préparation initiale – Connaître les lois et les politiques

Se procurer et consulter :

- Les dispositions pertinentes de la constitution concernant la liberté d'association et les lois et politiques relatives au droit d'organisation accordé aux syndicats
- Les lois et politiques applicables en cas de violations de la liberté d'association, y compris les pratiques de « victimisation » ou représailles (certains pays disposent de procédures spéciales pour les situations où des individus sont l'objet d'intimidations ou de harcèlement dans l'exercice de leur liberté d'association ou lorsqu'ils sont licenciés)
- Lois et politiques relatives à d'autres formes d'organisations, notamment les associations opérant en tant qu'entreprises (coopératives) et les associations à but non lucratif
- Lois et politiques relatives aux négociations collectives
- Identifier les ministères gouvernementaux chargés de l'application des lois
- Les rapports, articles de presse, publications universitaires, rapports d'ONG et sites internet relatifs aux thèmes susmentionnés
- Codes d'éthique en matière commerciale

Vérifier

Identifier les aspects à surveiller, notamment :

- Les violations de la liberté d'association
- Les règles limitant l'affiliation des travailleurs à des organisations (syndicats, coopératives etc.)
- Le degré d'autonomie des organisations (par exemple, sont-elles financées par leurs membres ou dépendent-elles de l'État ou de donateurs, élisent-elles elles-mêmes leur direction ? etc.)
- Dans quelle mesure les organisations de travailleurs rendent compte de leur action à leurs membres
- Les organisations de travailleurs font-elles preuve de solidarité envers les autres travailleurs, en particulier les travailleurs vulnérables et d'autres organisations de travailleurs ?
- Les codes éthiques en matière commerciale contiennent-ils des dispositions pertinentes, et font-ils l'objet d'un contrôle (pour un exemple, voir plus bas)

2. Recherche participative - cartographier les organisations dans la zone ciblée

Essayer de recueillir les informations suivantes, en coopération avec les organisations de travailleurs et les membres de la communauté :

- Y a-t-il des syndicats ?
- Quelles catégories de travailleurs les syndicats représentent-ils (emplois conventionnels ou non conventionnels) et dans quels secteurs ?
- Quelles sont leurs politiques à l'égard :
 - Des travailleurs ayant un emploi non conventionnel (à temps partiel ou temporaire) ?
 - Des travailleurs dans l'économie informelle ou installés à leur compte ?
- Ces catégories de travailleurs peuvent-ils s'affilier en tant que membres ? Dans l'affirmative, quelles structures au sein du syndicat répondent à leurs besoins ?
- Les responsables des syndicats peuvent-ils avoir accès à leurs membres sur le lieu de travail de leur employeur ?
- Les syndicats ont-ils le droit de demander à l'employeur de déduire de la fiche de paie les cotisations de leurs membres ?
- Les syndicats ont-ils le droit d'obtenir certaines informations de la part de l'employeur, telles que la destination finale des biens qu'ils produisent ?
- Les syndicats négocient-ils collectivement avec les employeurs et, si tel est le cas, à quel niveau : au niveau de l'usine, de l'entreprise ou du secteur industriel ?
- Les syndicats disposent-ils d'un organe de coordination, tel qu'une fédération ?
- Quel est le degré d'autonomie/d'indépendance des syndicats ?
- Y a-t-il des organisations représentant les travailleurs à leur compte ? Dans l'affirmative, de quel type d'organisations s'agit-il (par exemple, des coopératives ou des associations) et pour quelles raisons ?
- Quel est le degré d'autonomie des organisations représentant les travailleurs à leur compte ?

Vérifier

- Dans quels secteurs sont localisées les organisations de travailleurs à leur compte ? Existe-t-il des organisations distinctes pour répondre aux besoins des travailleurs dans un secteur spécifique ?.....
- Quel est le degré d'influence de ces organisations? Ont-elles la capacité de réduire le coût des intrants pour leurs membres (par exemple des engrais) ou d'assurer un meilleur prix de vente pour les biens et services produits par leurs membres ? Les opinions de ces organisations sont-elles prises en compte par le gouvernement ?
- Existe-t-il un organe de coordination représentant les travailleurs à leur compte (par exemple une coopérative secondaire ou tertiaire) ?
- Les travailleurs ont-ils accès aux coopératives d'épargne et de crédit (COOPEC) et la législation et la politique nationales facilitent-elles l'adhésion à de telles coopératives ?

3. Surveiller l'obligation de l'État de respecter et protéger

En ce qui concerne les agents de l'État :

- Quelles sont les catégories de travailleurs qui sont dans l'incapacité de se regrouper au sein d'organisations (par exemple, les policiers, les migrants ou les travailleurs saisonniers) ? Quelles sont les mesures prises pour leur permettre de le faire ?
- Les violations de la liberté d'association font-elles l'objet d'enquêtes ?
- Les systèmes d'enregistrement des organisations de travailleurs sont-ils équitables ?
- Existe-t-il une procédure de recours pour faire respecter le droit d'organisation ? Si tel est le cas, est-elle accessible et efficace ?
- Quelles sont les restrictions au droit de grève et sont-elles raisonnables ?

En ce qui concerne les acteurs non étatiques :

- Y a-t-il des informations indiquant que les acteurs non étatiques entravent la liberté d'association ou le droit d'organisation de façon concertée, ou sur la base de décisions collectives ? Si tel est le cas où et dans quels secteurs ces violations ont-elles lieu ?

4. Surveiller l'obligation de l'État de réaliser ce droit

- Des mesures sont-elles prises pour étendre ces droits aux travailleurs qui ne bénéficient pas actuellement d'une protection adéquate ou qui ne sont pas protégés ?
- Des mécanismes ont-ils été mis en place pour répondre aux violations de la liberté d'association (tels que des juridictions ou une commission nationale des droits de l'homme) ?
- Ces mécanismes sont-ils accessibles et abordables ?
- Existe-t-il des programmes d'éducation et d'information destinés à promouvoir les organisations représentant les travailleurs à leur compte ?
- Existe-t-il une politique de développement des coopératives ? Ou toute autre politique qui encourage les travailleurs à leur compte (dans différents secteurs) à s'organiser ?

Vérifier 

5. Analyser les résultats et agir

En collaboration avec les organisations de travailleurs et les membres des communautés :

- Identifier et recenser toutes les violations de droits humains
- Élaborer un plaidoyer et une stratégie de lobbying

Encadré 29 : Code d'éthique en matière commerciale dans l'industrie de la fleur coupée au Kenya

Un code d'éthique en matière commerciale a été adopté dans l'industrie de la fleur coupée au Kenya. Les employeurs accrédités aux termes de ce code s'engagent notamment à respecter les éléments suivants :

1. L'emploi est librement choisi.
2. Des emplois permanents sont assurés.
3. Il n'y a pas de recours au travail des enfants.
4. Il n'y a aucune discrimination.
5. Un salaire adéquat est versé.
6. Les horaires de travail ne sont pas excessifs.
7. Les conditions de travail sont salubres et hygiéniques.
8. Il n'y a pas de traitement cruel ou inhumain.
9. La liberté d'association et le droit à la négociation collective sont respectés.
10. Les systèmes de gestion sont responsables de l'application de ce code de base.

Source: www.unisa.ac.za/contents/colleges/col_econ_man_science/ccs/docs/Opondo.pdf



Liste récapitulative 3 : Surveiller le respect des droits sur le lieu de travail



Objectif

L'objectif de cette liste récapitulative est d'identifier les droits sur le lieu de travail devant faire l'objet de la surveillance la plus étroite. Pour ce faire, il est nécessaire de prendre en compte la capacité des organisations de travailleurs à surveiller les secteurs dans lesquels elles opèrent ainsi que la capacité de l'État à surveiller les droits sur le lieu du travail, et à éviter les duplications d'efforts en la matière.



Tâches

Vérifier

1. Préparation initiale – Connaître les lois et les politiques

Se procurer et consulter :

- Les dispositions pertinentes de la constitution, des lois et des politiques relatives à la santé et la sécurité au travail ainsi qu'au principe de salaire égal pour un travail de valeur égale
- Les rapports, articles de presse, travaux universitaires, rapports d'ONG et sites internet
- Les codes d'éthique en matière commerciale et les accords de négociation collective

Identifier les aspects à surveiller, notamment :

- La portée des accords collectifs
- La santé et la sécurité des travailleurs
- Les cas d'inégalité sur les lieux de travail, et le respect du principe du salaire égal pour un travail de valeur égale
- Identifier les ministères du gouvernement chargés de l'application des lois

2. Recherche participative - Identifier les situations de violations systématiques

- S'entretenir avec des travailleurs ou réunir des groupes de référence de travailleurs, en particulier les catégories de travailleurs vulnérables, ou ceux requérant une attention spécifique, par exemple les femmes ayant des emplois temporaires
- Évaluer la capacité de l'État à surveiller le respect des droits sur le lieu de travail (le rôle des inspecteurs du travail)

Vérifier

- Évaluer dans quelle mesure les droits sur le lieu de travail sont appliqués ainsi que le respect des lois et des politiques

3. Surveiller l'obligation de l'État de respecter et protéger

En ce qui concerne les agents de l'État (obligation de respecter) :

- Quels types de travailleurs sont exclus du champ d'application des lois et politiques protégeant les droits sur le lieu de travail ? Prendre en compte les catégories marginalisées telles que les personnes ayant un handicap, les migrants, etc. Sur quelle base leur exclusion est-elle justifiée ?
- Quels sont les droits qui sont garantis sur le lieu de travail et ceux qui ne le sont pas ?...
- Quels sont les mécanismes mis en place pour répondre aux cas de non-respect de ces droits ? Sont-ils accessibles et efficaces ?

En ce qui concerne acteurs non étatiques (obligation de protéger) :

- Existe-t-il des informations indiquant une violation générale et collective des droits par les acteurs non étatiques dans une zone ou un secteur donné ? Si tel est le cas, quelles mesures sont prises pour répondre à cette situation ?

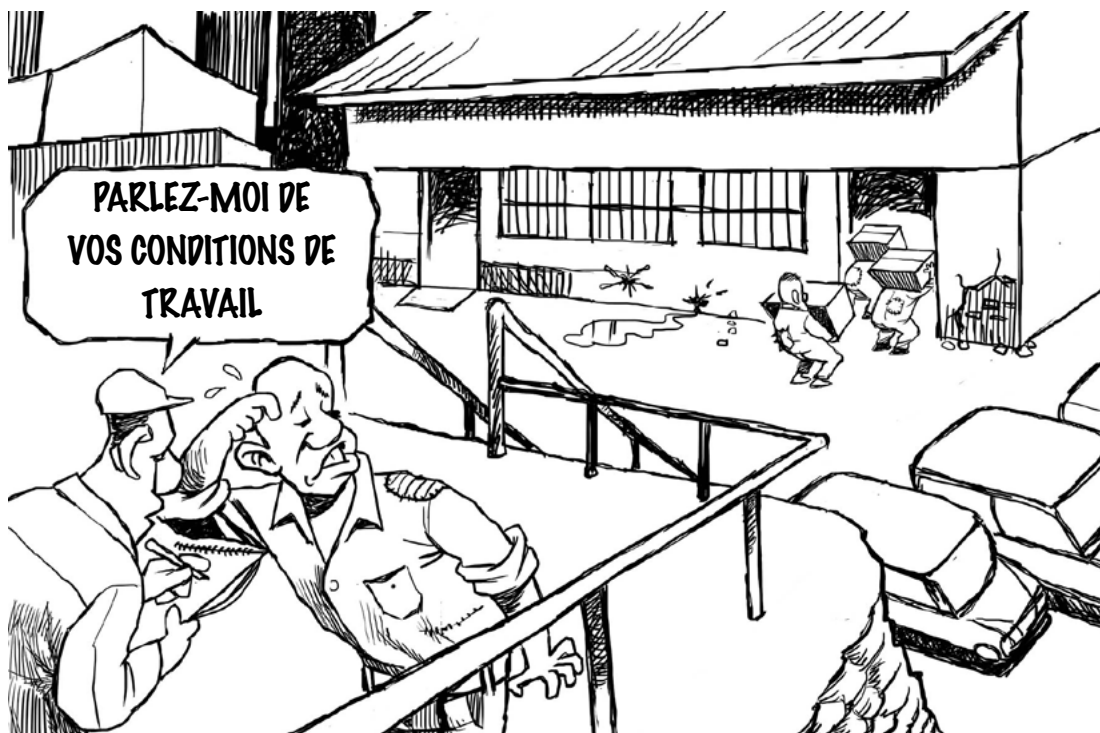
4. Surveiller l'obligation de l'État de réaliser le droit

- Quelles mesures sont prises pour étendre les droits sur le lieu de travail aux travailleurs qui ne sont pas protégés par les lois en vigueur et les politiques existantes ?

5. Analyser les résultats et agir

En collaboration avec les organisations de travailleurs et les membres des communautés :

- Identifier et recenser toutes les violations des droits humains
- Les porter à l'attention du ministère du gouvernement concerné
- Mener des actions afin de sensibiliser la population aux violations et proposer des moyens d'y mettre fin
- Si nécessaire, porter le cas devant l'institution nationale des droits de l'homme et, le cas échéant, saisir les autorités nationales ou internationales compétentes (voir le Manuel principal, Partie II, Section 9 et 10)





Liste récapitulative 4 : L'Enseignement et la formation techniques et professionnels



Objectifs

- Évaluer la disponibilité, l'accessibilité et la qualité de l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) ; et
- Identifier les moyens d'améliorer l'accès et la qualité de l'EFTP.



Tâches

Vérifier

1. Préparations initiales – recueil d'informations

- Chercher des informations sur l'EFTP : son but, sa portée et son contenu (voir le fascicule Haki Zetu sur le droit à l'éducation)
- Consulter les politiques gouvernementales en matière d'emploi et identifier, en particulier, les dispositions relatives à la création d'emplois et aux plans et allocations budgétaires pour assurer un EFTP
- Rechercher des statistiques sur l'emploi. Celles-ci devraient être ventilées par sexe

2. Recherche participative

- En collaboration avec les membres de la communauté, identifier une zone (village/ville/district/province) sur laquelle cibler votre recherche
- S'entretenir avec les membres du ministère de l'Éducation, les chefs d'établissement et les enseignants à propos de l'EFTP afin de recueillir des informations sur :
 - Le nombre d'écoles secondaires ou de collèges dans la région
 - Parmi ceux-ci, le nombre d'établissements qui proposent un EFTP
 - Le programme d'enseignement (quels sujets sont traités)
 - Le nombre d'étudiants (ventilés par sexe)
 - Les cours proposés et les qualifications pouvant être obtenues
 - Les périodes d'apprentissage au sein d'entreprises publiques ou privées
 - Les résultats d'examen
- S'entretenir avec les employeurs dans la région et poser des questions en particulier sur :
 - La nature de leurs activités et les qualifications et autres qualités ou aptitudes qu'ils attendent des demandeurs d'emploi (par exemple faire preuve d'esprit critique ou avoir des aptitudes à résoudre des problèmes)

Vérier

- Ce qu'ils savent de l'EFTP et de la disponibilité de cet enseignement dans la région
- Quelles relations ils entretiennent avec les écoles proposant un EFTP
- Quelles recommandations ils feraient ou ils ont émises aux autorités sur l'EFTP
- Leur évaluation des politiques gouvernementales en matière de création d'emplois
- S'entretenir avec des jeunes gens en fin de scolarité et avec ceux qui ont récemment quitté l'école et leur demander :
 - S'ils connaissent l'EFTP ou en ont bénéficié
 - Dans la négative, veulent-ils bénéficier d'un EFTP ? Quelle profession ou emploi les intéresse ? Savent-ils s'il existe un EFTP pour ce faire ? Si oui, est-il accessible et financièrement abordable ?
 - S'ils ont bénéficié d'un EFTP, quels sujets ont-ils étudié? Ont-ils été satisfaits de la variété et de la qualité des matières enseignées? Quel type d'emploi recherchent-ils ? Que feront-ils s'ils ne peuvent pas avoir accès au travail de leur choix ?
 - Ont-ils commencé à chercher du travail et quel est le résultat de leurs recherches ?
- S'entretenir avec les parents des élèves du secondaire et leur demander :
 - Ont-ils entendu parler de l'EFTP et que savent-ils de ce type d'enseignement ?
 - Quelles sortes d'emplois espèrent-ils pour leurs enfants – filles et garçons ?
 - Noter tout commentaire ou préoccupation des parents en ce qui concerne la disponibilité, l'accessibilité (y compris le caractère financièrement abordable) et la qualité de l'éducation reçue par leurs enfants, filles ou garçons

3. Analyser les résultats et agir

- En collaboration avec les membres de la communauté, préparer un rapport sur les résultats de la recherche et inclure des informations sur :
 - Les possibilités de bénéficier d'un EFTP dans la région
 - Les principaux types d'emplois dans la région (emplois de bureau, secteur du bâtiment etc.)
 - Le nombre et type de personnes ayant répondu à leur enquête
 - Les commentaires relatifs à la disponibilité, l'accessibilité et la qualité de l'EFTP
 - Les commentaires ou recommandations sur les lois et politiques du gouvernement en matière d'EFTP et sur leur application
 - Les recommandations aux autorités chargées de l'éducation concernant la disponibilité, l'accessibilité et la qualité de l'EFTP
- En collaboration avec les membres de la communauté, présenter le rapport aux autorités et développer une stratégie de plaidoyer et de lobbying
- Le rapport pourrait être rendu public après avoir inclus les réponses éventuelles des autorités. Il pourrait, par exemple, être transmis aux médias ou faire l'objet d'un débat dans le cadre d'une réunion avec des membres de la communauté et des hauts fonctionnaires



Liste récapitulative 5 : Protection de la santé et de la sécurité des travailleurs informels



Objectif

Aider les OBC et les communautés opérant dans le secteur de l'économie informelle à élaborer des systèmes visant à protéger la santé et la sécurité.



Tâches

Vérifier

1. Préparation initiale

- Déterminer si le gouvernement prévoit d'étendre les réglementations en matière de protection de la santé aux travailleurs informels ou de mettre en œuvre le plan SPIREWORK (voir Encadré 26)
- Identifier une région ou un type d'activité spécifique où les travailleurs sont confrontés à des risques graves pour la santé
- Consulter ou essayer d'impliquer un expert en santé environnementale dans l'élaboration d'un plan pour identifier les risques pour la santé dans cette région ou ce secteur d'activité

2. Recherche participative

- Élaborer une cartographie
- S'entretenir avec des individus concernés à propos de leur région ou de leur secteur d'activité et leur demander comment leur santé est affectée par leur travail
- Leur demander également s'ils ont formé - ou prévoient de former - une organisation pour faire pression sur les autorités afin qu'elles éliminent les risques pour la santé et assurent l'accès à des traitements médicaux
- Rédiger un rapport présentant les résultats du travail de cartographie

Pour plus d'informations sur la cartographie, voir le Manuel principal, Partie II, Section 4.2.2.

3. Analyser les résultats et agir

En collaboration avec les organisations de travailleurs et les membres de la communauté :

- Identifier et recenser toutes les violations des droits humains
- Élaborer une stratégie de plaidoyer et de lobbying

Vérifier

- Outre les actions de lobbying auprès des autorités, collaborer avec les membres de la communauté souhaitant mettre en place ou opérationnaliser un comité chargé de surveiller les questions de santé et de sécurité des travailleurs
- Ce comité pourrait travailler avec des professionnels de la santé et des ONG des droits humains ou des OBC afin de sensibiliser aux risques pour la santé au sein de la population vivant dans la région ou exerçant des activités professionnelles spécifiques
- Élaborer des plans et des programmes d'activités d'entraide salubres permettant d'éliminer ces secteurs d'activités dangereux pour la santé
- Attirer l'attention de la population sur les problèmes de santé dans la région ou concernant cette activité professionnelle et sur les mesures prises par la communauté pour régler les problèmes



Liste récapitulative 6 : Surveiller le travail des enfants



Objectifs

- Identifier les manquements de l'État à son obligation de protéger les enfants contre les pires formes de travail des enfants ;
- Sensibiliser les communautés et les autorités aux droits des enfants en la matière ; et
- Faire pression sur les autorités afin qu'elles prennent les mesures appropriées.



Tâches

Vérifier

1. Préparation initiale – trouver et consulter :

- La Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant, en particulier les articles 15 et 16.....
- La Convention No 182 de l'OIT (sur les pires formes de travail des enfants) et le deuxième Protocole facultatif à la CDE sur la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie impliquant des enfants
- La Constitution, le droit applicable, les politiques et budgets, rapports et autres documents pertinents, y compris le cas échéant, le fascicule Haki Zetu sur le droit à l'éducation
- Les réglementations nationales relatives à l'éducation obligatoire

2. Mise en place d'une équipe de surveillance

- Mettre en place une équipe d'observateurs qui connaissent les principes de la surveillance des droits humains (voir le Manuel principal, Partie II, Section 6.3), et qui effectueront des recherches et des entretiens. Garder à l'esprit qu'un enfant est une personne âgée de moins de 18 ans
- Prendre des précautions particulières lors des entretiens avec les enfants et évaluer s'il est préférable de prévoir des entretiens en présence (ou non) d'un proche ou d'un autre adulte connu de l'enfant

Vérifier

3. Recherche participative- identifier les types de travail d'enfants et tout cas d'abus

- Identifier les victimes éventuelles d'un recours aux pires formes de travail des enfants. Parmi elles, trouver les enfants qui sont :
 - Entièrement sous le contrôle d'une autre personne
 - Enrôlés aux fins d'utilisation dans un conflit armé
 - Recrutés ou offerts à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques
 - Utilisés, recrutés ou offerts aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants
 - Utilisés pour des travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant
- Identifier les autres victimes du travail d'enfants, et déterminer les définitions les plus adéquates pour identifier le groupe spécifique que vous souhaitez étudier (sur la base de critères nationaux et internationaux)
- Identifier une région à cibler (par exemple un village, une zone urbaine, une ferme, une usine, la place d'un marché)
 - Évaluer le niveau de pauvreté, l'éloignement de la région, l'impact éventuel de conflits etc.,
 - Trouver – ou estimer aussi précisément que possible - le nombre d'enfants vivant dans la région / le ménage / le village
- Mener des enquêtes (y compris des entretiens) afin de recueillir des informations sur :
 - Le nombre d'enfants travaillant dans la région
 - Leurs âges
 - Leurs sexes
 - À quel âge ils ont commencé à travailler
 - Où travaillent-ils/pour qui ?
 - Pourquoi travaillent-ils ? (il se peut qu'ils travaillent pour gagner de l'argent pour eux-mêmes et non pour acheter de la nourriture ou contribuer au budget familial) ...
 - Types de tâches qu'ils accomplissent
 - Temps consacré à chaque tâche
 - Somme d'argent gagnée (le cas échéant)
 - L'enfant perçoit-il directement une rémunération pour son travail ou l'argent est-il donné aux parents ?
 - Les enfants reçoivent-ils une autre forme de rémunération, par exemple une chambre, de la nourriture, des vêtements, une scolarisation ?
 - Sont-ils scolarisés ? (Pour les listes récapitulatives et d'autres outils pour évaluer l'assiduité scolaire, voir le fascicule Haki Zetu sur le droit à l'éducation, Section 3.6)
 - Recenser toute information relative à des actes de violence, des mauvais traitements ou des punitions

Pour d'autres informations sur ce type d'enquêtes, voir le Manuel principal, Partie II, Section 5.

4. Analyser les résultats et agir

- Élaborer un rapport présentant les résultats de l'enquête et les recommandations sur les mesures à prendre, telles que :
 - Poursuivre en justice les employeurs abusifs
 - Adopter des stratégies de réduction de la pauvreté ou élargir leur portée
 - Mettre en œuvre des mesures afin de mettre un terme à l'abandon scolaire
- Discuter du rapport avec d'autres ONG et avec les responsables gouvernementaux. Si cela est nécessaire ou approprié, envoyer des copies du rapport à la Commission nationale des droits de l'homme ou à des organes régionaux ou internationaux. Envisager la possibilité de rédiger un « rapport alternatif ». Voir le Manuel principal, Partie II, Section 10.1.2.



3.3

Autres actions visant à réaliser le droit au travail et à des moyens de subsistance

Toute action de promotion du droit au travail et à des moyens de subsistance doit être élaborée en impliquant les travailleurs, les organisations de travailleurs et les communautés, y compris par le biais d'activités de surveillance, de recherches et d'ateliers participatifs. Pour de plus amples informations à ce sujet, reportez-vous au Manuel principal, Partie II, Section 4.

3.3.1 Activités et organisations d'entraide

Le concept d'entraide renvoie aux initiatives mises en œuvre par des individus pour se porter mutuellement assistance. Il existe une relation étroite entre entraide et organisation. En effet, la création d'une organisation constitue, en général, le meilleur moyen de mettre en place un système d'entraide.

Les travailleurs créent souvent de leur propre initiative des organisations à des fins diverses, sans l'aide de responsables syndicaux, d'ONG ou du gouvernement. On trouve ainsi, dans de nombreux pays africains, des systèmes rotatifs d'épargne et des associations funéraires. Il peut cependant être important de bénéficier d'une aide extérieure afin d'accroître le poids de l'organisation.

Pour ce faire, il est généralement nécessaire d'élaborer des statuts qui spécifient l'objectif de l'organisation et établissent des règles claires quant aux modalités d'adhésion et de prise de décisions.

Il peut également être nécessaire d'enregistrer l'organisation auprès du gouvernement. Les syndicats comme les coopératives trouvent leur origine dans des initiatives d'entraide mais, dans la plupart des pays, ces structures sont maintenant tenues de s'enregistrer officiellement et de présenter au gouvernement des états financiers vérifiés.

3.3.2 Promouvoir les bonnes pratiques et une organisation efficace

Les OBC et les ONG peuvent promouvoir de bonnes pratiques en matière d'organisation de travailleurs en expliquant à la population l'importance des valeurs éthiques telles que la solidarité humaine, l'autonomie, l'honnêteté et la redevabilité.

Les organisations doivent également être efficaces afin d'atteindre les objectifs fixés par leurs membres. Pour ce faire, elles doivent disposer d'informations sur diverses questions, y compris les secteurs dans lesquels elles opèrent et les conditions actuelles de travail ; elles doivent également savoir comment des problèmes de travail similaires sont traités ailleurs. Les OBC et les ONG peuvent faciliter l'accès à ces informations.

3.3.3 Participer à l'élaboration des politiques

Comme il a été mentionné plus haut, il existe un certain nombre de politiques relatives au droit au travail et à des moyens de subsistance, y compris les politiques nationales de l'emploi, les politiques industrielles, les politiques de soutien aux petites entreprises, les politiques de développement des coopératives et les programmes par pays de promotion du travail décent de l'OIT.

Si le gouvernement décide de lancer des consultations au sujet de ces politiques, les travailleurs les plus susceptibles d'être consultés au sujet de ces politiques sont ceux qui sont organisés. Par conséquent, ces politiques ont tendance à refléter davantage les intérêts des travailleurs organisés que ceux des travailleurs non syndiqués.

Les OBC et les ONG peuvent jouer un rôle important en participant activement à l'élaboration des politiques et en veillant à ce que les politiques répondent aux besoins de tous les travailleurs.

3.3.4. Bâtir des alliances et faire pression sur le gouvernement

Il est important que les organisations de travailleurs telles que les syndicats, les coopératives et les petites associations d'agriculteurs nouent des alliances larges avec les OBC et les ONG afin d'obtenir des modifications de la législation et des politiques au niveau national, ou pour pouvoir faire pression sur le gouvernement sur une question spécifique concernant le droit au travail, telle que le travail d'enfants.



3.3.5. Bâtir des réseaux avec les organisations aux niveaux national, régional et international

Les organisations de travailleurs peuvent accroître leur poids en nouant des liens avec des organisations poursuivant des objectifs similaires aux niveaux national, régional et international. Le pouvoir de négociation des organisations de travailleurs à l'égard des ETN et des grandes entreprises peut également être renforcé en nouant des liens aux niveaux régional et international.

D'ordinaire, les organisations de travailleurs sont représentées aux niveaux régional et international par le biais de fédérations nationales. Dans le cas des syndicats, il s'agit de fédérations de syndicats et pour les coopératives, ces structures sont généralement appelées des organisations faïtières.

Le mouvement syndical comme le mouvement coopératif sont regroupés au sein de confédérations mondiales. Dans le cas des syndicats, il s'agit de la Confédération syndicale internationale, basée à Bruxelles, en Belgique. Cette organisation a également un bureau régional pour l'Afrique à Lomé, au Togo. Dans le cas des coopératives, il s'agit de l'Alliance coopérative internationale basée à Genève, en Suisse.

Encadré 30 : Institutions africaines chargées d'examiner les cas de violations des droits des travailleurs

En Afrique, les litiges liés à l'emploi peuvent être portés devant la Commission africaine et la Cour africaine de justice. Ils peuvent également être soumis aux Communautés économiques régionales (CER) qui comprennent des cours de justice, notamment :

- La Communauté est-africaine (EAC) ;
- La Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) ; et
- La Communauté de développement d'Afrique australe (SADC).

Ces organisations sont présentées en détail dans le Manuel principal, Partie II, Section 10.2.1.

Au niveau international, les plaintes peuvent être soumises au CЕССR et à l'OIT. Il existe également, dans différents secteurs, des Fédérations syndicales internationales (FSI). Comme expliqué dans l'Encadré 25, les FSI peuvent conclure des accords cadre mondiaux.

Étant donnée la crise mondiale de l'emploi et le fait que divers pays sont confrontés à des problèmes similaires, il est important de nouer des liens régionaux et internationaux afin de permettre aux organisations de travailleurs d'échanger des expériences et de tirer des leçons des erreurs commises par d'autres. *Streetnet International* représente un autre modèle d'organisation internationale. Cette ONG a mis en place un réseau mondial d'organisations représentant les vendeurs de rue et les travailleurs de l'économie informelle. D'autres exemples d'organisations internationales et régionales pertinentes figurent à l'Annexe 2.

ACM	Accord-cadre mondial
CADHP	Commission africaine des droits de l'homme et des peuples
CDE	Convention relative aux droits de l'enfant
CDPH	Convention relative aux droits des personnes handicapées
CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CER	Communauté économique régionale
CERD	Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale
CESCR	Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU
COOPEC	Coopérative d'épargne et de crédit
Droits ESC	Droits économiques, sociaux et culturels
DUDH	Déclaration universelle des droits de l'homme
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
EMN	Entreprise multinationale
ETN	Entreprise transnationale
FMI	Fonds monétaire international
FSI	Fédération syndicale internationale
HCDH	Haut-Commissariat des droits de l'homme des Nations unies
ICPRAMW	Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille
IFI	Institution financière internationale
OBC	Organisation à base communautaire
OIT	Organisation internationale du travail
ONG	Organisation non-gouvernementale
ONU	Organisation des Nations unies
OSC	Organisation de la société civile
PIDCP	Pacte international relatif aux droits civils et politiques
PIDESC	Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
PME	Petites et moyennes entreprises
RDC	République démocratique du Congo
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
SADC	Communauté de développement d'Afrique australe
SPIREWORK	Plan de protection sociale des travailleurs du secteur informel et des zones rurales de l'UA
TPPME	Très petites, petites et moyennes entreprises
UA	Union africaine

Les termes *en italiques* renvoient à d'autres entrées dans le Glossaire.

A

À son compte

Personne qui travaille à son compte plutôt que pour quelqu'un d'autre. Aussi appelé *travail indépendant*.

Association

Une association est un groupe de personnes qui se sont regroupées aux termes d'un accord, de statuts ou d'un règlement dans le but de réaliser un objectif commun. Il existe de nombreux types d'associations, y compris les *coopératives* et les *syndicats*. C'est l'objectif visé qui détermine le type d'association.

C

Code de conduite

Ensemble de règles qui régissent la pratique d'entreprises ou de professionnels ; ce code, qui peut être avoir un caractère consultatif (non contraignant) ou être de nature contraignante, est souvent élaboré par le secteur professionnel concerné. La plupart des codes de conduite sont non contraignants, ce qui signifie qu'ils ne prévoient pas de sanctions si ce n'est une atteinte à la réputation de l'acteur concerné ou tout au plus l'expulsion de l'intéressé/l'entreprise en question de son association ou réseau professionnels.

Codes éthiques en matière commerciale

Codes adoptés par les entreprises pour s'assurer que leurs pratiques commerciales n'ont pas d'impacts négatifs. En 2011, le Conseil des droits de l'homme des Nations unies a approuvé les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Ces principes sont basés sur le cadre de référence « protéger, respecter et réparer ». Ils reposent, en outre, sur le concept central de « diligence raisonnable » qui implique une responsabilité des entreprises à l'égard des individus qui travaillent pour elles ou qui sont affectés par leurs activités. Il découle de cette responsabilité que toute personne atteinte par les actions d'une entreprise doit bénéficier d'un recours effectif.

Confédération

Une confédération est une organisation composée d'organisations plus petites qui s'associent de manière souple. Une confédération peut inclure des *fédérations* mais le degré d'autonomie de ses organisations membres est plus important qu'au sein des *fédérations*.

Coopérative

Une coopérative est une *association* qui opère comme une entreprise, mais conformément aux valeurs et principes coopératifs qui sont adoptés par le mouvement coopératif international. En général, il existe une législation prévoyant que la coopérative a la capacité de s'enregistrer en tant que personne morale et d'intenter des actions judiciaires en son propre nom et qu'elle peut faire l'objet de poursuites. Dans de nombreux pays, la coopérative est le seul type d'*association* autorisé à opérer comme une entreprise.

La différence principale entre une entreprise et une coopérative est que dans une entreprise, le poids du vote des parties prenantes est proportionnel au nombre d'actions détenues alors que dans une coopérative primaire tous les membres disposent d'une voix. Dans une coopérative secondaire (une coopérative dont les membres sont des coopératives), le poids du vote est fonction du nombre de membres de chaque coopérative.

D

Dialogue social

La promotion du dialogue social est l'un des objectifs du concept de travail décent prôné par l'OIT. Tel que défini par l'OIT, le dialogue social inclut tous les types de négociation, de consultation ou de partage d'informations soit entre les représentants des gouvernements, des *employeurs* et une structure de *travail organisée* (à un niveau tripartite), soit entre les *employeurs* et une structure de *travail organisée* (à un niveau bipartite). Le dialogue social peut avoir lieu au niveau national, à un niveau sectoriel ou sur le *lieu de travail*. Il peut être formel ou informel.

Droits collectifs

Droits détenus par un groupe, par opposition à des individus au sein du groupe. Il existe, par exemple, un droit collectif des *travailleurs* de s'organiser ou un droit des peuples autochtones sur leurs ressources naturelles et connaissances autochtones.

E

Économie informelle (secteur informel)

L'économie informelle est constituée de petits producteurs et distributeurs de biens et services indépendants, installés à *leur compte* qui, en général, ne paient pas d'impôt et ne sont pas reconnus comme des entreprises. Ils ne sont donc pas enregistrés ni recensés dans les statistiques officielles et ils ne relèvent pas de la législation du travail. Il n'existe pas de méthode simple pour mesurer le degré de réglementation de l'activité économique et, par conséquent, les termes « formel » et « informel » ne constituent pas des concepts précis.

Économie sociale (économie solidaire)

L'économie sociale renvoie aux activités économiques qui sont de nature sociale et qui ne sont pas la propriété ou sous le contrôle du secteur privé ou de l'État. Ces activités peuvent prendre des formes diverses selon les pays. On peut les catégoriser en tant qu'organisations à but non lucratif ou organisations sans but lucratif.

Les organisations à but non lucratif sont des entreprises qui opèrent pour le bénéfice de leurs membres, qui les financent. Bien qu'elles visent à générer un excédent (des fonds excédentaires), leur but principal n'est pas de faire un profit. Parmi ce type d'entreprises figurent les *associations* mutuelles et les *coopératives*. Celles-ci sont parfois également appelées « entreprises sociales ».

Les organisations sans but lucratif ont des objectifs caritatifs ou éducatifs. Elles ne sont souvent pas financées par leurs membres. Parfois, le terme « secteur bénévole » est utilisé pour décrire ces organisations.

Emploi à temps partiel

L'OIT définit un travailleur à temps partiel comme « *un travailleur salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable* » (Convention No 175 de 1994).

Un emploi à temps partiel se distingue de l'emploi temporaire en ce que sa durée est continue et qu'il est, par conséquent, en général, plus sûr. Cette sécurité d'emploi est cependant limitée à la période d'emploi temporaire et au nombre d'heures de travail à temps partiel qui sont garanties.

Emploi conventionnel / Relation d'emploi conventionnelle

Le terme d'emploi conventionnel, ou de relation d'emploi conventionnel décrit un emploi communément conçu comme un emploi « permanent », ou « à durée indéterminée », ou encore un emploi « typique ». Il est parfois décrit comme représentant une norme ou un modèle auquel tout type d'emploi devrait se conformer.

Bien qu'il existe différents points de vue quant à la manière de définir un emploi conventionnel, il est généralement admis que cette notion désigne un emploi à plein temps pour une période indéterminée. Il existe d'autres critères possibles, à savoir que le salarié doit n'avoir qu'un seul *employeur*, et travailler sur le *lieu de travail* de l'employeur.

Emploi déguisé

L'emploi déguisé est un terme adopté par l'OIT dans sa Recommandation sur la relation de travail (2006). Par exemple, il y a une relation de travail déguisée lorsque des *travailleurs* concluent un contrat avec une entreprise spécifiant qu'ils sont des entrepreneurs indépendants, alors qu'en réalité, ils ont toujours été considérés comme des *salariés*, et que leur relation avec cette entreprise est en fait une relation d'emploi. La recommandation de l'OIT propose des mesures pour lutter contre l'emploi déguisé.

Emploi non conventionnel

L'emploi non conventionnel est un emploi qui ne respecte pas les normes en matière d'emploi conventionnel. Il existe plusieurs autres termes qui ont plus ou moins la même signification tels que emploi « atypique » ou « non régulier » ; on parle aussi d'emploi contingent, précaire ou occasionnel. Ces divers termes reflètent différents aspects des problèmes qui peuvent être soulevés par les emplois non conventionnels.

Emploi temporaire

Emploi qui est temporaire, et pour une durée déterminée. Il existe une différence importante entre un emploi temporaire et un emploi à temps partiel ; en effet, l'emploi temporaire prend fin au terme du contrat. À la fin de la durée prévue, le contrat se termine, mais le *travailleur* n'est pas officiellement licencié.

Il n'y a qu'une seule exception à cette règle : lorsque le travailleur avait des raisons de croire que son contrat serait renouvelé. La capacité de prouver que cette attente était justifiée dépend des circonstances, et de la législation du travail du pays concerné.

En général, il est possible de définir de deux manières la durée d'un contrat de travail temporaire :

- Le terme du contrat est défini par une tâche à accomplir.
- Le terme du contrat est défini en termes d'un certain nombre d'heures, de jours, de semaines, de mois ou d'années.

Un certain nombre de pays d'Amérique latine ne reconnaissent pas un contrat dans lequel le terme est défini par une tâche à accomplir.

Employeur

Selon son acception ordinaire, le terme employeur désigne une personne qui rémunère quelqu'un d'autre pour le travail effectué pour elle, pour une durée déterminée ou indéterminée. L'identité de l'employeur n'est pas toujours clairement définie. Il y a, par exemple, des situations dans lesquelles un *salarié* peut être considéré comme ayant plusieurs employeurs. Un *salarié* peut parfois être détaché pour travailler pour quelqu'un d'autre. Dans une situation de *travail triangulaire* (voir *Relation d'emploi triangulaire*), des individus travaillent pour quelqu'un qui n'est pas leur employeur, ou qui n'est pas considéré comme leur employeur, même si cette personne peut, dans certains cas, assumer les responsabilités de l'employeur.

Esclavage

L'esclavage est l'état ou condition d'un individu sur lequel s'exercent les attributs du droit de propriété ou certains d'entre eux (article premier de la Convention relative à l'esclavage de 1926).



Fédération

Une fédération est une organisation regroupant de manière souple de plus petites organisations qui conservent un certain degré d'autonomie (ce terme peut également être utilisé pour les États).

Fédération syndicale internationale

Une fédération syndicale internationale (FSI) est une organisation qui réunit des *syndicats* opérant au niveau national dans des secteurs particuliers.

Franchise / franchisé

Une entreprise qui a reçu une licence d'une autre entreprise (le franchiseur) permettant au franchisé (l'entreprise qui reçoit la licence) de commercialiser des produits sous la marque du franchiseur. Parmi les franchises de renommée mondiale figurent McDonald's - une chaîne de restauration rapide.

I

Indemnité de licenciement

Il s'agit de la somme d'argent qu'un *employeur* est tenu de verser, aux termes d'une convention collective ou conformément à la loi, à un *travailleur* dont l'emploi est *supprimé*. L'indemnité de licenciement est en général calculée sur la base du nombre d'années de service d'un *travailleur* auprès de son *employeur*.

L

Législation du travail

La législation du travail englobe toutes les lois qui s'appliquent à des relations de travail. D'ordinaire, la législation du travail ne s'applique qu'aux *salariés*, c'est-à-dire aux travailleurs dans une *relation d'emploi*.

Lieu de travail

Le lieu de travail désigne tout lieu où une personne effectue un travail dans le cadre de son emploi. Dans le cas d'un *emploi triangulaire*, il s'agit du lieu de travail du client ou de l'entreprise utilisatrice. Cependant, la *législation du travail* définit parfois le lieu de travail comme le lieu où travaillent les salariés d'un employeur.

Il est important de définir le lieu de travail car c'est là que les travailleurs peuvent s'associer et s'organiser. C'est également le niveau de base de toute *négociation collective*.

M

Moyens de subsistance

Les moyens de subsistance sont les modalités par lesquelles les individus subviennent à leurs besoins. Ils englobent les aptitudes d'un individu, ses biens, revenus et activités nécessaires pour répondre aux nécessités de la vie (définition de la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, voir : www.ifrc.org/en/what-we-do/disaster-management/from-crisis-to-recovery/what-is-a-livelihood/).

N

Négociation collective

Il y a négociation collective lorsqu'un ou plusieurs *employeurs* entament un dialogue avec une ou plusieurs organisations représentant des *salariés* pour tenter de parvenir à un accord sur des questions d'intérêt commun, telles que la *rémunération* et les conditions de travail. L'OIT considère le droit de négociation collective comme un droit fondamental.

P

Petites et moyennes entreprises

Les entreprises sont parfois catégorisées en fonction de leur taille, selon les politiques gouvernementales, mais il n'existe pas de classification universellement acceptée. Une approche consiste à prendre en considération le nombre de *travailleurs* employés par l'entreprise. Cependant, si l'on adopte ce critère, une entreprise qui a de faibles effectifs dans un secteur peut être considérée comme « moyenne » ou même « grande » dans un autre. PME est l'acronyme utilisé pour désigner les petites et moyennes entreprises.

Privatisation

La privatisation renvoie au transfert d'actifs ou d'entreprises appartenant à l'État vers le secteur privé ou au transfert de fonctions exercées par l'Etat à des prestataires privés.

Programme de travaux publics

Programme mis en œuvre par le gouvernement pour fournir du travail à des individus ; ceux-ci sont affectés au secteur des travaux publics, pour la construction de routes ou d'autres infrastructures, ou pour fournir des services publics.

Protection sociale / sécurité sociale

Il s'agit d'un concept large destiné à englober une série de mesures visant à réduire la vulnérabilité et l'insécurité économiques. La promotion de la protection sociale est l'un des objectifs du concept de travail décent élaboré par l'OIT.

R

Relation d'emploi

Selon certaines acceptions, le concept de relation d'emploi recouvre plus ou moins la notion de contrat de travail. Le plus souvent, cependant, cette expression a un sens plus large et inclut à la fois les *travailleurs* ayant un contrat de travail et les travailleurs qui ne sont pas considérés comme des *salariés* si on applique strictement le critère contractuel. Cependant, ce terme ne s'applique pas aux travailleurs qui sont clairement à *leur compte* (indépendants).

Relation d'emploi triangulaire

Situation dans laquelle les salariés d'un fournisseur de services effectuent un travail pour un client, ou pour ce que l'OIT appelle parfois « l'entreprise utilisatrice ». Cette situation, qui est parfois appelée emploi trilatéral, pose la question de savoir qui est, en réalité, responsable des conditions de travail et de la sécurité de l'emploi des travailleurs. Par exemple, les travailleurs fournis par une agence de travail temporaire (ou agence de recrutement) à un client sont dans une situation de travail triangulaire.

Rémunération

Paiement, salaire, récompense ou indemnisation.

S

Salarié

En général, toute personne qui travaille pour un *employeur* dans le cadre d'une *relation d'emploi* est un salarié. Cependant, il arrive souvent que la législation du travail spécifie également ce que recouvre le terme « salarié ». Habituellement, seuls ceux qui répondent à la définition du salarié sont protégés par la législation. Il existe parfois différentes définitions selon les législations.

Servitude

État dans lequel un individu n'a pas la liberté de déterminer librement ses actions ou son mode de vie ; ce terme peut aussi désigner tout simplement l'état d'un individu contraint d'obéir à un propriétaire ou à un maître ; dans ce sens, cet état est similaire à l'*esclavage* et au *travail forcé*.

Servitude pour dettes

Situation dans laquelle des individus travaillent ou fournissent des services comme garantie pour le remboursement d'une dette ou autre obligation. Les services requis pour rembourser la dette peuvent être non définis et la durée de ces services peut être indéterminée. La servitude pour dette peut être transmise de génération en génération.

Sous-emploi

Situation dans laquelle les individus ont un emploi mais ne sont pas employés au maximum de leurs capacités. C'est le cas, par exemple, d'un *travailleur à temps partiel* ; ou lorsque le *travailleur* a des qualifications plus élevées que celles requises pour son emploi.

Suppression d'emplois

Licenciement de *travailleurs* pour des raisons opérationnelles, c'est-à-dire pour des raisons liées à la rentabilité ou la viabilité de l'opération. Parfois appelé licenciement « sans faute ».

Syndicat

Un syndicat est une *association* qui représente des *travailleurs*. Les dirigeants syndicaux négocient avec l'*employeur* pour obtenir des avantages tels qu'une augmentation du salaire et de meilleures conditions de travail. Dans la plupart des pays, les syndicats sont régis par la loi et ils doivent s'enregistrer auprès du gouvernement. La *législation du travail* et la pratique au niveau national délimitent la capacité des syndicats à représenter uniquement les travailleurs placés dans une *relation d'emploi* (salariés), ou tous les travailleurs.

Dans certains pays, les associations de *travailleurs indépendants* se dénomment « syndicats » car leurs membres se considèrent comme des *travailleurs*, et parce que le terme « syndicats » est l'appellation commune à toutes les organisations de *travailleurs*.

T

Travail

Ce terme se réfère au travail effectué pour le compte d'autrui ou *à son compte* et peut être rémunéré ou non.

Travail forcé

Le fait de contraindre un individu à travailler sous la menace d'une sanction ou d'une punition. Le travail forcé peut prendre différentes formes, y compris la *servitude pour dette*, la traite et d'autres formes d'*esclavage* moderne.

Travail organisé

Travailleurs organisés en *syndicats* ou en *associations de travailleurs* dans le but d'obtenir des améliorations des conditions de travail.

Travailleur

Individu qui travaille pour le compte d'autrui, que ce soit dans le cadre d'une *relation d'emploi* ou *à son compte*. Ce travail peut être rémunéré ou non.

Travailleur indépendant

Travailleur indépendant installé *à son compte*. Il n'a donc pas *d'employeur*, et sans employeur, il ne peut pas y avoir de *relation d'emploi*.

V

Vente au détail

La vente de petites quantités de marchandises directement aux clients, par opposition au commerce « de gros » où de grandes quantités de marchandises sont vendues à des entreprises de vente au détail qui les revendent aux clients.

Annexe 1 : Instruments internationaux et régionaux des droits humains

Annexe 2 : Organisations internationales et régionales pertinentes

Annexe 3 : Sources et ressources sur le droit au travail et à des moyens de subsistance



Annexe 1 : Instruments internationaux et régionaux des droits humains

Cet outil permet aux lecteurs de sélectionner les citations pertinentes sur le droit à la santé et à des moyens de subsistance parmi les normes internationales et régionales de droits humains. Ces citations peuvent être utilisées dans les rapports et recommandations aux gouvernements. Le fait de citer la législation nationale et des normes régionales ou internationales, notamment lors de rencontres ou d'échange de courriers avec des représentants gouvernementaux montre que les militants des droits humains sont informés des obligations incombant à l'État et cela accroît l'impact de leur travail.

Pour de plus amples informations sur l'utilisation des normes régionales et internationales, voir le Manuel principal de la présente série, Partie I, Section 3.3.

Comment utiliser le tableau

Sélectionner le thème recherché dans la colonne 1. La colonne 2 présente les articles pertinents. Il est conseillé de consulter, lorsque cela est possible, le texte intégral de ces instruments à partir des sites Internet qui sont précisés à cette fin.

Les citations proviennent des traités et normes africains et internationaux suivants.

Traités de droits humains

- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) :
<http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) : *<http://www.un.org/fr/women/cedaw/convention.shtml>*
- Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) :
<http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx>
- Convention relative au statut des réfugiés (Convention relative aux réfugiés) :
<http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/StatusOfRefugees.aspx>
- Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille : *<http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx>*
- Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (CADHP) :
<http://www.achpr.org/fr/instruments/achpr/>
- Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant (CADBE) :
<http://www.achpr.org/fr/instruments/child/>

- Protocole à la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique : <http://www.achpr.org/fr/instruments/women-protocol/>
- Convention de l'Union africaine sur la protection et l'assistance aux personnes déplacées en Afrique : <http://www.refworld.org/pdfid/4ae825fb2.pdf>
- Conventions de l'OIT. L'OIT a adopté quelques 200 Conventions, qui sont toutes disponibles sur son site internet : www.ilo.org/dyn/normlex/fr/. Les conventions ci-dessous figurent parmi celles mentionnées dans le présent fascicule :
 - Convention (No 2) sur le chômage ;
 - Convention (No 29) sur le travail forcé ;
 - Convention (No 81) sur l'inspection du travail ;
 - Convention (No 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical ;
 - Convention (No 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective ;
 - Convention (No 100) sur l'égalité de rémunération ;
 - Convention (No 111) concernant la discrimination (emploi et profession) ;
 - Convention (No 131) sur la fixation des salaires minima ;
 - Convention (No 138) sur l'âge minimum ;
 - Convention (No 182) sur les pires formes de travail des enfants ;
 - Convention (No 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques.

Normes des droits humains, lignes directrices et interprétations

- Observations générales par le Comité des droits économiques, sociaux et culturels : http://www1.umn.edu/humanrts/esc/french/general_comments/index_gc.html et <http://www.ohchr.org/en/hrbodies/cescr/pages/cescrindex.aspx>
- Recommandation générale du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). La Recommandation No. 13 concerne l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et la No. 16 porte sur la situation des femmes travaillant sans rémunération dans des entreprises familiales : <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-fr.htm>.
- Projet de Directives et Principes sur les Droits Economiques, Sociaux et Culturels dans la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples : <http://www.achpr.org/fr/instruments/economic-social-cultural/>
- L'Agenda du travail décent en Afrique : <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/rgmeet/11afrm/dg-thematic.pdf>
- La Charte africaine de la jeunesse : <http://africa-youth.org/sites/default/files/African%20Youth%20Charter%20%28French%29.pdf>
- Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf
- Droits de l'enfant et principes régissant les entreprises : http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/CRBP/Principles_FR.pdf.

Tableau : Extraits des instruments de droits humains pertinents

Thème	Article(s) pertinent(s)
<p>Droit au travail</p>	<p>DUDH, article 23 :</p> <p>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.</p> <p>Charte africaine, article 15 :</p> <p>Toute personne a le droit de travailler dans des conditions équitables et satisfaisantes et de percevoir un salaire égal pour un travail égal.</p> <p>PIDESC, article 6 :</p> <p>Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit.</p> <p>PIDESC, article 7 :</p> <p>Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs: <ul style="list-style-type: none"> 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; b) La sécurité et l'hygiène du travail; c) La même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes; 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. <p>PIDESC, article 8 :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Les États parties au présent Pacte s'engagent à assurer: <ul style="list-style-type: none"> a) Le droit qu'a toute personne de former avec d'autres des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix, sous la seule réserve des règles fixées par l'organisation intéressée, en vue <p style="text-align: right;">> continuation</p>

Thème	Article(s) pertinent(s)
Droit au travail	<p>de favoriser et de protéger ses intérêts économiques et sociaux. L'exercice de ce droit ne peut faire l'objet que des seules restrictions prévues par la loi et qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, dans l'intérêt de la sécurité nationale ou de l'ordre public, ou pour protéger les droits et les libertés d'autrui.</p> <p>b) 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.</p> <p>c) Le droit qu'ont les syndicats d'exercer librement leur activité, sans limitations autres que celles qui sont prévues par la loi et qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, dans l'intérêt de la sécurité nationale ou de l'ordre public, ou pour protéger les droits et les libertés d'autrui.</p> <p>d) Le droit de grève, exercé conformément aux lois de chaque pays.</p> <p>2. Le présent article n'empêche pas de soumettre à des restrictions légales l'exercice de ces droits par les membres des forces armées, de la police ou de la fonction publique.</p> <p>3. Aucune disposition du présent article ne permet aux États parties à la Convention de 1948 de l'Organisation internationale du Travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical de prendre des mesures législatives portant atteinte – ou d'appliquer la loi de façon à porter atteinte – aux garanties prévues dans ladite convention.</p>
Conventions de l'OIT	<p>Convention (No 131) sur la fixation des salaires minima, 1970</p> <p>Article 1:</p> <p>1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à établir un système de salaires minima protégeant tous les groupes de salariés dont les conditions d'emploi sont telles qu'il serait approprié d'assurer leur protection.</p> <p>2. L'autorité compétente de chaque pays devra, en accord avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, s'il en existe, ou après avoir pleinement consulté celles-ci, déterminer les groupes de salariés qui doivent être protégés.</p> <p style="text-align: right;"><i>> continuation</i></p>

Thème	Article(s) pertinent(s)
Conventions de l'OIT	<p>Convention (No 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949</p> <p>Article 1</p> <p>1. Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.</p> <p>Article 2</p> <p>1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.</p>
	<p>Convention (No 2) sur le chômage, 1919</p> <p>Article 2</p> <p>1. Chaque Membre ratifiant la présente convention devra établir un système de bureaux publics de placement gratuit placé sous le contrôle d'une autorité centrale. Des comités qui devront comprendre des représentants des patrons et des ouvriers seront nommés et consultés pour tout ce qui concerne le fonctionnement de ces bureaux.</p> <p>2. Lorsque coexistent des bureaux gratuits publics et privés, des mesures devront être prises pour coordonner les opérations de ces bureaux sur un plan national.</p> <p>3. Le fonctionnement des différents systèmes nationaux sera coordonné par le Bureau international du Travail, d'accord avec les pays intéressés.</p>
	<p>Convention (No 138) sur l'âge minimum, 1973</p> <p>Article 1</p> <p>Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à poursuivre une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental.</p> <p>Article 2</p> <p>1. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra spécifier, dans une déclaration annexée à sa ratification, un âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail sur son territoire et dans les moyens de transport immatriculés sur son territoire; sous réserve des dispositions des articles 4 à 8 de la présente convention, aucune personne d'un âge inférieur à ce minimum ne devra être admise à l'emploi ou au travail dans une profession quelconque.</p> <p style="text-align: right;">> <i>continuation</i></p>

Thème	Article(s) pertinent(s)
Conventions de l'OIT	<p>2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention pourra, par la suite, informer le Directeur général du Bureau international du Travail, par de nouvelles déclarations, qu'il relève l'âge minimum spécifié précédemment.</p> <p>3. L'âge minimum spécifié conformément au paragraphe 1 du présent article ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à quinze ans.</p> <p>Convention (No 100) sur l'égalité de rémunération, 1951</p> <p>Article 1 : Aux fins de la présente convention :</p> <p>b) l'expression égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.</p> <p>Article 2</p> <p>1. Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.</p> <p>2. Ce principe pourra être appliqué au moyen:</p> <p>a) soit de la législation nationale;</p> <p>b) soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation;</p> <p>c) soit de conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs;</p> <p>d) soit d'une combinaison de ces divers moyens.</p>
L'Agenda du travail décent en Afrique, 2007 - 2015	<p>Ce document traite de divers sujets notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les principaux défis pour le développement de l'Afrique d'ici à 2015 et au-delà ; • La lutte contre le chômage, le sous-emploi et à la pauvreté ; et • Le rôle de la protection sociale dans les politiques de développement visant à réduire la pauvreté.
Migrants	<p>Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille</p> <p>Article 8</p> <p>1. Les travailleurs migrants et les membres de leur famille sont libres de quitter tout État, y compris leur État d'origine. Ce droit ne peut faire l'objet que de restrictions prévues par la loi, nécessaires à la protection de la sécurité nationale, de l'ordre public, de la santé ou de la moralité publiques, ou des droits et libertés d'autrui, et compatibles avec les autres droits reconnus par la présente partie de la Convention.</p> <p style="text-align: right;"><i>> continuation</i></p>

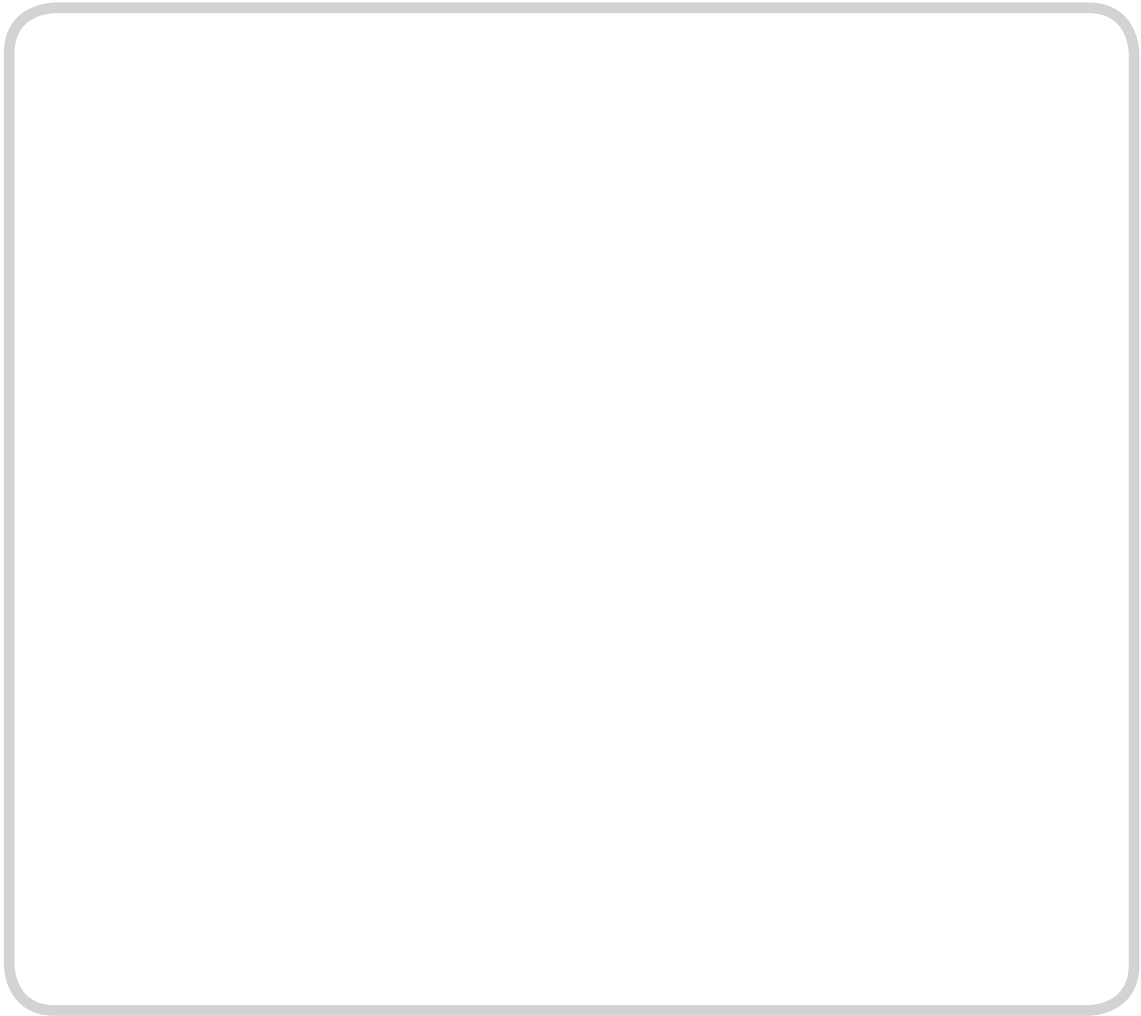


> *continuation*

Thème	Article(s) pertinent(s)
Femmes	<p>c. assurer la transparence dans le recrutement, la promotion et dans le licenciement des femmes, combattre et réprimer le harcèlement sexuel dans les lieux de travail ;</p> <p>d. garantir aux femmes la liberté de choisir leur emploi et les protéger contre l'exploitation et la violation par leur employeurs de leurs droits fondamentaux, tels que reconnus et garantis par les conventions, les législations et les règlements en vigueur ;</p> <p>e. créer les conditions pour promouvoir et soutenir les métiers et activités économiques des femmes, en particulier dans le secteur informel.</p>
Enfants et jeunes	<p>La Charte africaine de la jeunesse</p> <p>Article 13 (Du développement de l'enseignement et des compétences)</p> <p>1. Les États parties [...] s'engagent notamment à [...]</p> <p>e) Redynamiser la formation professionnelle génératrice d'emplois dans le présent et dans l'avenir, et élargir l'accès à cette formation à travers la création de centres de formation dans les zones rurales et reculées ;</p> <p>g) Mettre en place divers points d'accès à la formation et au développement des compétences, y compris les opportunités existantes en dehors des structures de formation classiques, par exemple : les lieux de travail, l'enseignement à distance, l'alphabétisation des adultes et les programmes de service national pour les jeunes ;</p> <p>Article 14 (De la lutte contre la pauvreté et l'intégration socioéconomique des jeunes)</p> <p>2. [Les États parties devront] Reconnaître le droit des jeunes d'être à l'abri de toute famine et prendre des mesures indépendantes et collectives pour : [...]</p> <p>b) Former les jeunes à prendre en charge la production agricole, minière, commerciale et industrielle en utilisant les techniques contemporaines et promouvoir les acquis tirés des nouvelles technologies de l'Information et de la Communication pour accéder aux marchés existants et aux nouveaux marchés ;</p> <p>c) Octroyer des terrains aux organisations de la jeunesse pour des objectifs de développement socio-économique ;</p> <p>d) Faciliter l'accès au crédit en vue de promouvoir la participation des jeunes aux projets agricoles et autres projets qui concernent les moyens de subsistance durable ;</p> <p style="text-align: right;">> continuation</p>

Thème	Article(s) pertinent(s)
<p>Enfants et jeunes</p>	<p>Article 15 (Des moyens de subsistance durables et emploi des jeunes)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tout jeune a droit à un emploi rémunérateur. 2. Tout jeune a droit à la protection contre l'exploitation économique et l'exercice de fonctions qui semblent dangereuses, qui affectent les études du jeune ou susceptibles de nuire à sa santé ou à son épanouissement. 3. Les États Parties doivent veiller à ce que des bases de données précises soient disponibles sur l'emploi des jeunes pour que ces sujets puissent être reconnus comme étant prioritaires dans les programmes de développement national accompagnés par la mise en œuvre d'un programme clair de lutte contre le chômage. 4. Les États Parties à la présente Charte devront prendre toutes les mesures appropriées en vue de la réalisation du droit des jeunes à l'emploi rémunérateur et doivent notamment : <ol style="list-style-type: none"> a) Veiller à l'accès équitable à l'emploi et à la rémunération équitable et garantir la protection contre la discrimination, sans distinction aucune de l'ethnie, de la race, du genre, du handicap, de la religion, de la culture, de l'opinion politique, de la catégorie sociale ou économique d'origine ; b) Élaborer des politiques macroéconomiques axées sur la création d'emplois notamment pour les jeunes et pour les jeunes femmes ; c) Adopter des mesures visant à réguler l'économie informelle en vue de se prémunir contre les pratiques injustes de travail où exercent la majorité des jeunes ; d) Établir des liens plus larges entre le marché du travail et le système d'enseignement et de formation pour s'assurer que les programmes scolaires répondent aux besoins du marché du travail et que les jeunes sont formés dans les domaines où les opportunités d'emplois existent ou sont en pleine expansion ; e) Mettre en place une orientation de carrières pour les jeunes bien échelonnée dans le temps en tant que partie intégrante du système éducatif et post-éducatif ; f) Promouvoir l'esprit d'entreprise chez les jeunes en insérant dans leurs programmes scolaires la formation à l'entrepreneuriat, la formation aux techniques de gestion d'affaires, mettant à leur disposition des opportunités de crédit et de parrainage ainsi que de meilleures informations sur les opportunités de marchés ; g) Mettre en place des systèmes d'encouragement par lesquels les employeurs devront s'investir dans le développement des capacités des jeunes employés et des jeunes sans-emploi ; <p style="text-align: right;"><i>> continuation</i></p>

Thème	Article(s) pertinent(s)
Enfants et jeunes	<p>(h) Mettre en place des programmes de service national pour les jeunes visant à favoriser la participation communautaire et le développement des compétences donnant accès au marché du travail.</p> <hr/> <p>Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant</p> <p>Article 2 : Définition de l'enfant Aux termes de la présente Charte, on entend par « Enfant » tout être humain âgé de moins de 18 ans.</p> <p>Article 4 : Intérêt supérieur de l'enfant</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dans toute action concernant un enfant, entreprise par une quelconque personne ou autorité, l'intérêt de l'enfant sera la considération primordiale. 2. Dans toute procédure judiciaire ou administrative affectant un enfant qui est capable de communiquer, on fera en sorte que les vues de l'enfant puissent être entendues soit directement, soit par le truchement d'un représentant impartial qui prendra part à la procédure, et ses vues seront prises en considération par l'autorité compétente, conformément aux dispositions des lois applicables en la matière. <p>Article 15 : Travail des enfants</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'enfant est protégé de toute forme d'exploitation économique et de l'exercice d'un travail qui comporte probablement des dangers ou qui risque de perturber l'éducation de l'enfant ou de compromettre sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral et social. 2. Les États parties à la présente Charte prennent toutes les mesures législatives et administratives appropriées pour assurer la pleine application du présent article qui vise aussi bien le secteur officiel et informel que le secteur parallèle de l'emploi, compte tenu des dispositions pertinentes des instruments de l'Organisation Internationale du Travail touchant les enfants. Les parties s'engagent notamment à: <ol style="list-style-type: none"> a) fixer, par une loi à cet effet, l'âge minimal requis pour être admis à exercer tel ou tel emploi ; b) adopter des règlements appropriés concernant les heures de travail et les conditions d'emploi ; c) prévoir des pénalités appropriées ou autres sanctions pour garantir l'application effective du présent article ; d) favoriser la diffusion à tous les secteurs de la communauté d'informations sur les risques que comporte l'emploi d'une main-d'œuvre infantile. <p style="text-align: right;"><i>> continuation</i></p>





Annexe 2 : Organisations internationales et régionales pertinentes

Organisation et coordonnées	Description
<p>Africa Labour Research Network (ALRN) ALRN, c/o LEDRIZ, P.O. Box HR 9894 78 East Road, Belgravia, Avondale Harare, Zimbabwe Tél.: + 263 4 308 846 Courriel : admin@ledriz.co.zw</p>	<p>L'ALRN est composé d'instituts de recherche travaillant sur des questions relatives au travail et de départements de recherche de fédérations de syndicats en Afrique. L'ALRN a été créé en 2001 et ses 5 membres fondateurs sont situés en Afrique du Sud, au Ghana, en Namibie, en Zambie et au Zimbabwe. Le nombre de ses membres est progressivement passé de 5 à 12. Parmi les membres éminents figurent LEDRIZ (Zimbabwe), LPRI (Ghana), LaRRI (Namibie), NALEDI et LRS (tous deux en Afrique du Sud).</p>
<p>Alliance coopérative internationale (ACI) 150 Route de Ferney, PO Box 2100, 1211 Genève 2, Suisse Tél. : +41 22 929 88 38 Fax : +41 22 798 41 22 Courriel : ica@ica.coop Site Internet : http://ica.coop/en La liste des membres africains est disponible sur : http://ica.coop/en/alliance-members/africa</p>	<p>L'Alliance coopérative internationale réunit des coopératives à travers le monde – au 30 septembre 2013, elle comptait 269 organisations membres à travers le monde provenant de 94 pays différents. Elle promeut les valeurs et principes coopératifs, en fournissant aux individus et aux communautés des moyens d'entraide et d'action sur leur développement. L'ACI défend les intérêts des coopératives et soutient leurs actions ; elle diffuse les meilleures pratiques et le savoir-faire, assure un renforcement de leurs capacités et effectue un suivi de leurs performances et avancées au fil du temps.</p>
<p>Anti-Slavery International Thomas Clarkson House The Stableyard Broomgrove Road Londres SW9 9TL Royaume-Uni Tél.: +44 20 7501 8920 Fax: +44 20 7738 4110 Courriel : info@antislavery.org Site Internet : www.antislavery.org</p>	<p>Anti-Slavery International, fondée en 1839, est « l'organisation de défense des droits humains la plus ancienne du monde et la seule association qui se consacre exclusivement à la lutte contre l'esclavage ». Elle intervient aux niveaux local, national et international afin d'éliminer toutes les formes d'esclavage dans le monde en :</p> <ul style="list-style-type: none">• Soutenant les efforts de recherche visant à quantifier le phénomène pour pouvoir décider des mesures nécessaires à son élimination ; <p style="text-align: right;">> continuation</p>

Organisation et coordonnées	Description
	<ul style="list-style-type: none"> • Œuvrant avec des associations locales pour informer le grand public sur l'esclavage ; • Faisant un travail pédagogique auprès du grand public sur les réalités de l'esclavage, et en faisant campagne pour son élimination ; • Faisant du lobbying auprès des États et des organisations intergouvernementales pour qu'ils considèrent l'esclavage comme une question prioritaire et que des plans visant à l'éradication de l'esclavage soient élaborés et mis en œuvre.
<p>Building and Wood Worker's International (BWI) 54 route des Acacias CH-1227 Carouge GE Suisse Tél.: + 41 22 827 37 77 Fax: + 41 22 827 37 70 Courriel : info@bwint.org Site Internet : www.bwint.org</p>	<p>BWI est une fédération syndicale internationale (FSI) qui représente et rassemble les travailleurs dans les secteurs du bâtiment et de la construction, du bois et de la foresterie. Elle mène des actions de plaidoyer et pilote des programmes visant à réunir les syndicats représentant les travailleurs de ces industries. Elle soutient les efforts déployés par les travailleurs du secteur informel pour s'organiser et améliorer collectivement leur situation. Elle œuvre au renforcement de la position des femmes à la fois au sein de leurs syndicats et des communautés.</p> <p>BWI aide les travailleurs à accroître leur poids afin qu'ils puissent jouer un rôle actif dans le dialogue avec les décideurs, les multinationales, les employeurs au niveau local et les autres parties prenantes pour faire en sorte que les travailleurs puissent jouir de meilleures conditions de travail, et qu'ils bénéficient d'une rémunération adéquate dans un environnement de travail sûr et sans risque de blessures et de maladie professionnelles.</p>
<p>Child Labor Coalition (CLC) National Consumers' League 1701 K St. NW, Suite 1200 Washington DC 20006 USA Courriel : reidm@nclnet.org Site Internet : www.stopchildlabor.org</p>	<p>La Child Labor Coalition (CLC) est une coalition américaine favorisant l'échange d'informations sur le travail des enfants ; elle fournit une plate-forme visant à unifier les efforts visant à la protection des mineurs qui travaillent et à l'éradication de l'exploitation du travail des enfants ; elle mène des actions de sensibilisation et d'éducation à l'intention des secteurs public et privé afin de lutter contre l'exploitation d'enfants et promouvoir des initiatives et des lois progressistes.</p>

> *continuation*

Organisation et coordonnées	Description
<p>Child Rights International Network (CRIN) Unit W125-127 (West Building) Westminster Business Square 1-45 Durham Street Londres, SE11 5JH Royaume-Uni Tél. : +44 20 7401 2257 Courriel: info@crin.org Site Internet : https://www.crin.org/fr</p>	<p>CRIN est un réseau mondial de plaidoyer en faveur des droits de l'enfant. Il rassemble plus de 2 000 organisations œuvrant en faveur des droits de l'enfant dans toutes les régions du monde et met à disposition une large base de données consacrée au travail des enfants.</p>
<p>Confédération syndicale internationale (CSI) Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1 1210 Bruxelles Belgique Tél : +32 2 224 0211 Fax: +32 2 201 5815 Courriel : info@ituc-csi.org Site Internet : http://www.ituc-csi.org/?lang=fr</p>	<p>La Confédération syndicale internationale (CSI) défend les intérêts de travailleurs et de travailleuses du monde entier. La mission principale de la CSI consiste à promouvoir et à défendre les droits et les intérêts des travailleurs/euses au travers de la coopération internationale entre les syndicats, de campagnes mondiales et d'actions militantes au sein des principales institutions internationales.</p> <p>Ses principaux domaines d'action sont les suivants : les droits syndicaux et les droits humains ; l'économie, la société et le lieu de travail ; l'égalité et la non-discrimination ; la solidarité internationale.</p> <p>La CSI adhère aux principes de la démocratie et de l'indépendance syndicales. Sa ligne de conduite est dictée par des congrès mondiaux convoqués tous les quatre ans ainsi que par un Conseil général et un Bureau exécutif.</p> <p>Les organisations régionales de la CSI sont l'organisation régionale CSI Asie-Pacifique (CSI-AP), l'organisation régionale CSI africaine (CSI-AF) et l'organisation régionale CSI pour les Amériques (CSA). La CSI coopère également avec la Confédération européenne des syndicats, notamment à travers le Conseil régional paneuropéen (CRPE).</p>
<p>Conseil de coordination des syndicats d'Afrique australe (SATUCC) Plot 5071 Kabelo Way Extension 10 P.O. Box 601557 Gaborone, Botswana Tél. : +267 390 1449/3160401 Fax : +267 318 4453 Courriel : info@satucc.org</p>	<p>Le SATUCC est une confédération qui réunit toutes les grandes fédérations syndicales de la Communauté de développement d'Afrique australe (SADC). En 2013, le SATUCC disposait de 18 filiales dans 13 États membres de la SADC.</p> <p style="text-align: right;">> continuation</p>

Organisation et coordonnées	Description
<p>East African Trade Union Confederation (EATUC) TUCTA Building, 3rd Floor Azimio Street, Arusha, Tanzanie Tél. : +255 27 2546093 Fax: +255 27 2546093 Courriel: info@eatuc.info Site Internet : www.eatuc.info</p>	<p>EATUC est composée de plusieurs syndicats est-africains : le Central Organisation of Trade Unions Kenya (COTU-K), le National Organisation of Trade Unions Uganda (NOTU), le Zanzibar Trade Union Congress (ZATUC) et le Trade Union Congress of Tanzania (TUCTA), la Confédération des syndicats du Burundi et la Centrale des Syndicats des Travailleurs du Rwanda (CESTRAR). L'EATUC bénéficie d'un statut d'observateur au sein des structures de la Communauté est-africaine (EAC).</p>
<p>Ethical Trading Initiative (ETI) 8 Coldbath Square Londres EC1R 5HL Royaume-Uni Tél : +44 20 7841 4350 Site Internet : www.ethicaltrade.org</p>	<p>Alliance composée de près de 80 entreprises, syndicats et organisations bénévoles, qui visent à améliorer les conditions de travail des travailleurs dans leur chaîne d'approvisionnement. Tous les membres ont souscrit à un code de base de l'ETI (voir leur site: www.ethicaltrade.org/eti-base-code).</p>
<p>Fair food International Baarsjesweg 224 1058 AA Amsterdam Pays-Bas Tel : +31 627241132</p>	<p>Fairfood International est une organisation internationale à but non lucratif qui mène un plaidoyer en faveur d'un système alimentaire mondial durable et équitable. Fairfood entreprend des recherches, dialogue avec les entreprises, sensibilise la population et développe la capacité des partenaires locaux.</p>
<p>Fair Labor Association (FLA) 1111 19th St. NW, Suite 401 Washington, DC 20036 USA Tel: +1 202 898 1000 Site Internet : www.fairlabor.org FLA a également des bureaux en Chine, en Suisse et en Turquie.</p>	<p>FLA est le fruit de la collaboration entre des universités, des organisations de la société civile et des entreprises socialement responsables visant à assurer la protection des droits des travailleurs dans le monde. FLA rassemble ces groupes afin de trouver des solutions efficaces aux problèmes relatifs au travail ; d'aider les entreprises à renforcer leurs systèmes de conformité aux normes ; d'évaluer les pratiques des entreprises ; et de traiter des violations graves des droits du travail.</p>
<p>Fair Wear Foundation P.O. Box 69253 1060 CH Amsterdam Pays-Bas Tél. : +31 20 408 4255 Courriel : info@fairwear.org</p>	<p>Fair Wear Foundation (FWF) est une organisation indépendante, à but non lucratif qui travaille avec les entreprises et les usines afin d'améliorer les conditions de travail des travailleurs du textile. Les entreprises membres de cette organisation sont basées en Europe et ont des débouchés commerciaux dans plus de 80 pays à travers le monde. Leurs vêtements sont fabriqués</p> <p style="text-align: right;">> continuation</p>

Organisation et coordonnées	Description
	dans 15 pays en Asie, en Europe et en Afrique. Les membres de la FWF doivent se conformer à un code de conduite. FWF assure le suivi des améliorations apportées par les entreprises avec lesquelles elle travaille.
<p>IndustriAll – Global Union 54 bis, route des Acacias, Case Postale 1516 1227 Genève, Suisse Tel : +41 22 308 5050 Courriel : info@industriall-union.org Site Internet : www.industriall-union.org/fr/</p> <p>Bureau régional africain : North City House Office S0808 (8th Floor) 28 Melle Street Braamfontein Johannesburg Afrique du Sud Tél. : + 27 11 242 86 80 Courriel : africa@industriall-union.org</p>	<p>IndustriALL Global Union représente 50 millions de travailleurs des secteurs miniers, de l'énergie et de la manufacture dans 140 pays et constitue une nouvelle force de solidarité mondiale qui poursuit la lutte pour de meilleures conditions de travail et pour les droits syndicaux dans le monde entier. Il s'agit d'une nouvelle FSI, créée en 2012, qui réunit d'anciennes fédérations d'ouvriers travaillant dans les secteurs de la métallurgie, de la chimie, de l'énergie, des mines, du textile et du cuir. IndustriALL met en cause la toute-puissance des entreprises multinationales et mène des négociations avec elles au niveau mondial. IndustriALL s'efforce de : consolider les syndicats, organiser les travailleurs et accroître la composition des syndicats, lutter pour la défense des droits syndicaux, lutter contre le travail précaire (y compris le travail contractuel), renforcer le pouvoir des syndicats face au capital mondial, promouvoir une politique industrielle durable, promouvoir une justice et une mondialisation sociales, garantir l'égalité des droits et la participation des femmes, créer des milieux de travail sûrs et améliorer les processus démocratiques et inclusifs.</p>
<p>Internationale de l'Éducation (IE) ou Education International (EI) 5 boulevard du Roi Albert II B-1210 Bruxelles, Belgique Tel : +32 2 224 06 11 Fax : -32 2 224 06 06 Courriel: headoffice@ei-ie.org Site Internet : www.ei-ie.org/fr/</p>	<p>Internationale de l'Éducation (IE) est une FSI représentant des organisations d'enseignants et autres salariés du secteur de l'éducation à travers le monde. Elle représente 30 millions de salariés de l'éducation affiliés à près de 400 organisations dans 170 pays et territoires, à travers le monde. Elle soutient le principe selon lequel tous les élèves, de tous les pays, doivent avoir accès à une éducation de qualité, financée par l'État ; elle défend et représente les intérêts des enseignants et autres personnels de l'éducation sur le plan international ;</p> <p style="text-align: right;"><i>> continuation</i></p>

Organisation et coordonnées	Description
<p>Bureau régional africain : 24 Tanbu Street, East Legon, DTD 216, Madina, Accra, République du Ghana Tél. : +233 30 2 501 200 Fax : +233 30 2 506 681 Courriel : eirafoffice@ei-ie.org</p>	<p>elle soutient la création d'organisations indépendantes et démocratiques représentant les enseignants et les autres salariés de l'éducation et renforce la solidarité et la coopération entre elles ; elle mène un plaidoyer en faveur de l'équité au sein de la société ; elle coopère avec d'autres fédérations mondiales de syndicats et d'autres organisations partageant les mêmes objectifs afin de promouvoir et assurer la solidarité en pratique.</p>
<p>Internationale des services publics (PSI) 45 avenue Voltaire BP 9 01211 Ferney-Voltaire Cedex, France Tél. : +33450406464 Fax: +33450407320 Courriel : psi@world-psi.org Site Internet : http://www.world-psi.org/fr</p> <p>Bureau régional de PSI pour les pays africains et arabes : 36 Ave du RPT, B.P. 8473 Tokoin Casablanca Lomé, Togo Tél. : +228 22231260/1 Fax : +228 22212852 Courriel : psi.africa@world-psi.org</p>	<p>L'Internationale des services publics (PSI) est une FSI qui se consacre à la promotion de services publics de qualité partout dans le monde. Elle rassemble plus de 20 millions de travailleurs représentés par 650 organisations syndicales dans 148 pays et territoires. Ses membres, dont les deux tiers sont des femmes, travaillent dans les services sociaux, la santé, les services municipaux et de la communauté, l'administration centrale et les services de distribution tels que l'eau et l'électricité. Cette fédération soutient les campagnes locales et régionales, et travaille en étroite collaboration avec les syndicats affiliés afin de promouvoir la libre négociation collective, de protéger les droits des travailleurs, et de lutter en faveur de l'égalité des sexes, l'équité et la dignité pour tous.</p>
<p>International Labor Rights Forum (IRLF) 1634 I St NW #1001 Washington, DC 20006 USA Tél. : (202) 347 4100 Site Internet : www.laborrights.org</p>	<p>Coalition américaine qui défend les droits de tous les travailleurs du commerce international. L'ILRF mène des campagnes contre le travail des enfants et en faveur des droits du travail des femmes. L'ILRF lutte également au niveau mondial pour éradiquer l'exploitation au travail ; elle mène un plaidoyer en faveur d'alternatives éthiques et défend le respect des droits des travailleurs dans le cadre de la politique commerciale des États-Unis ; elle plaide également au niveau mondial contre la violence à l'égard des dirigeants syndicaux et défend les droits d'organisation et de négociation collective des travailleurs.</p>

> continuation

Organisation et coordonnées	Description
<p>ISEAL alliance The Wenlock Centre 50-52 Wharf Road Londres N1 7EU Royaume-Uni Tél. : +44 20 3246 0066 Courriel: info@isealalliance.org Site Internet : www.isealalliance.org</p>	<p>ISEAL est une organisation non gouvernementale qui vise à renforcer des systèmes de normes durables de protection des populations et de leur environnement. Cette organisation comprend des organes multipartites d'établissement de normes de durabilité et d'accréditation, tels que Fair Trade International, UTZ Certified, le Marine Stewardship Council (MSC) et le Forest Stewardship Council.</p>
<p>ITUC-Africa / CSI-Afrique Organisation régionale africaine de la confédération syndicale internationale Route internationale d'Atakpamé, Centre FOPADESC Agoè-Zongo Lomé, Togo Tél. : +228 22 25 07 10 Courriel : info@ituc-africa.org Site Internet : http://www.ituc-africa.org/?lang=fr Président : Mody Guiro, Secrétaire général : General Kwasi Adu-Amankwah</p>	<p>Organisation syndicale panafricaine créée en novembre 2007, suite à la fusion de deux anciennes organisations syndicales africaines, la CISL-Afro et DOAWTU. CSI-Afrique compte 16 millions de membres déclarés et 94 centres syndicaux affiliés dans 48 pays africains.</p>
<p>Mines and Communities (MAC) Site Internet : www.minesandcommunities.org</p>	<p>Le site Internet du MAC vise à exposer les impacts sociaux, économiques et environnementaux de l'exploitation minière, en particulier parmi les peuples autochtones et les populations dépendant de la terre pour leur subsistance. Il fournit des liens vers des articles de presse qui traitent également des conditions des travailleurs.</p>
<p>Organisation internationale du travail 4 route des Morillons CH-1211 Genève 22 Suisse Tél. : +41 22 799 6111 Courriel : ilo@ilo.org Site Internet : http://www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm</p>	<p>L'OIT a des bureaux en Afrique dans les pays suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • BP-Abidjan : Bureau de pays de l'OIT pour la Côte d'Ivoire • BP-Abuja : Bureau de pays de l'OIT pour le Nigéria, la Gambie, le Ghana, le Liberia et la Sierra Leone • BP-Addis Abeba : Bureau de pays de l'OIT l'Éthiopie et la Somalie • BP-Alger : Bureau de pays de l'OIT pour l'Algérie, la Jamahiriya arabe libyenne, le Maroc et la Tunisie • BP-Antananarivo : Bureau de pays de l'OIT pour Madagascar, les Comores, Djibouti, Maurice et les Seychelles <p style="text-align: right;">> continuation</p>

Organisation et coordonnées	Description
<p>Le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique Africa Hall, 5e étage, Avenue Menelik II Avenue Addis Ababa, Éthiopie P.O. Box 2788, 2532 Tél. : +251 11 544 4480 Fax : +251 11 551 3633 Courriel : addisababa@ilo.org</p> <p>Pour une description de cette organisation, voir l'Encadré 2</p>	<ul style="list-style-type: none"> • BP-Dar es Salaam : Bureau de pays de l'OIT pour la République unie de Tanzanie, le Kenya, le Rwanda et l'Ouganda • BP-Harare : Bureau de pays de l'OIT pour le Zimbabwe • BP-Kinshasa : Bureau de pays de l'OIT pour la République démocratique du Congo, le Burundi, la République centrafricaine, le Tchad, le Congo, la Guinée Équatoriale et le Gabon • BP-Lusaka : Bureau de pays de l'OIT pour la Zambie, le Malawi et le Mozambique • EAT/BP-le Caire : Équipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Afrique du Nord et bureau de pays de l'OIT pour l'Égypte, l'Erythrée et le Soudan • EAT/BP-Dakar : Équipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Afrique de l'ouest et Bureau de pays de l'OIT pour le Sénégal, le Bénin, le Burkina Faso, le Cap-Vert, la Côte d'Ivoire, la Guinée, la Guinée-Bissau, le Mali, la Mauritanie, le Niger et le Togo. • EAT/BP-Pretoria : Equipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Afrique de l'Est et l'Afrique australe et bureau de pays de l'OIT pour l'Afrique du Sud, le Botswana, le Lesotho, la Namibie et le Swaziland • EAT/BP-Yaoundé : Equipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Afrique centrale et Bureau de pays de l'OIT pour le Cameroun, l'Angola et Sao Tomé-et-Principe
<p>Organisations intergouvernementales africaines (OIG) Notamment le Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique (NEPAD), la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, la Cour africaine, les communautés économiques régionales telles que la SADC, l'ECOWAS et l'EAC et leurs cours de justice respectives.</p>	<p>Voir les Annexes 6a et 6b du Manuel principal de la série Haki Zetu.</p> <p style="text-align: right;">> <i>continuation</i></p>

Organisation et coordonnées	Description
<p>Stop Child Labour c/o HIVOS Postbus 85565 2508 CG Den Haag Pays-Bas Site Internet : www.stopchildlabour.org</p>	<p>“<i>Stop Child Labour – School, the Best Place to Work</i>” est une campagne internationale menée dans le cadre d’Alliance2015 et coordonnée par Hivos, Pays-Bas. Cette campagne soutient des organisations en Asie, en Afrique et en Amérique latine qui mènent des actions en faveur du principe selon lequel « <i>aucun enfant ne doit travailler; chaque enfant doit être à l’école</i> ».</p> <p>En Europe, la campagne appelle les consommateurs, les entreprises, les gouvernements et les organisations internationales à être parties prenantes de l’éradication du travail d’enfants. Pour ce faire, la campagne travaille à accroître et à renforcer les « <i>zones exemptes de travail des enfants</i> ».</p>
<p>Streetnet International P.O. Box 61139 Bishopsgate Durban 4008 Afrique du Sud Tél. : +27 31 307 4038 Fax : +27 31 306 7490 Courriel : info@streetnet.org.za Site Internet : http://www.streetnet.org.za/index.php?lang=fra Afrique australe et de l’Est - ZCIEA Tel : 00263 772361905 Courriel: zcieaZIM@gmail.com Afrique de l’Ouest et central - FENASEIN/UGSEIN Tél. : 00227 96986539 Courriel : ugsein@yahoo.fr, fenasein@yahoo.fr</p>	<p>StreetNet International est une alliance mondiale d’organisations de membres (syndicats, coopératives ou associations) qui assure elle-même l’organisation de vendeurs ambulants, de vendeurs de marché et de colporteurs. L’objectif de StreetNet est de promouvoir l’échange d’informations et d’idées sur les problèmes majeurs auxquels sont confrontés les vendeurs ambulants, les vendeurs de marché et les colporteurs et les stratégies d’organisation en pratique et de plaidoyer.</p>
<p>UNI Global Union (UNI) 8-10 Avenue Reverdil CH-1260 NYON Suisse Tél. : +41 22 365 21 00 Fax : + 41 22 365 21 21 Site Internet : www.uniglobalunion.org/fr</p>	<p>UNI Global Union représente plus de 20 millions de travailleurs de plus de 900 syndicats dans les secteurs en plus forte croissance dans le monde - les compétences et les services. UNI et ses affiliés dans toutes les régions du monde visent à ce que les emplois dans ces secteurs soient décents et que les droits des travailleurs soient protégés, notamment le droit d’adhérer à un syndicat et le droit de négociation collective.</p>

> continuation

Organisation et coordonnées	Description
<p>UNI Afrique : Résidence Latrille Boulevard Latrille Deux Plateaux Bâtiment O Appart 169 01 BP 6811 Abidjan 01 Côte d'Ivoire Tél.: +225 2252 6700 Fax: +225 2242 5087</p>	<p>La stratégie « Aller de l'avant » d'UNI vise à changer les règles du jeu sur le marché mondial du travail et à garantir le respect et la dignité sur les lieux de travail à l'échelle mondiale. UNI coopère avec ses syndicats membres afin d'organiser les travailleurs du secteur des services à l'échelle mondiale dans un contexte de précarisation sans précédent du travail et d'explosion du chômage des jeunes.</p>
<p>Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) Rampe du Pont-Rouge, 8 CH-1213, Petit-Lancy Suisse Tél. : + 41 22 793 22 33 Fax : + 41 22 793 22 38 Courriel : iuf@iuf.org Site Internet : http://www.iuf.org/w/?q=fr</p>	<p>L'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) est une fédération internationale d'organisations syndicales représentant les travailleurs et travailleuses des secteurs suivants : agriculture et plantations ; préparation et fabrication de produits alimentaires et de boissons ; hôtellerie, restauration et traiteurs ; et toutes les étapes de la transformation du tabac. L'UITA est actuellement composée de 394 syndicats dans 126 pays qui représentent collectivement plus de 12 millions de travailleurs (elle représente un effectif total approximatif de 2,6 millions de membres).</p> <p>L'UITA est basée à Genève, en Suisse. Depuis sa création en 1920, l'UITA a pour principe directeur la solidarité syndicale internationale. À cette fin, l'UITA renforce la solidarité (en soutenant les syndicats membres) à tous les stades de la chaîne alimentaire, appuie l'organisation au niveau international et la négociation collective avec les entreprises transnationales (ETN) et mène des actions mondiales en faveur de la défense des droits humains, démocratiques et syndicaux.</p>
<p>Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO) WIEGO Secretariat Harvard University 79 John F. Kennedy Street Cambridge, MA 02138 USA Tél. : 1 617 496 7037</p>	<p>WIEGO est un réseau mondial de recherche et de politiques qui vise à améliorer la situation des pauvres travaillant dans l'économie informelle, en particulier les femmes. Le réseau WIEGO est composé de personnes et d'institutions, y compris :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) des organisations de type associatif réunissant des travailleurs informels tels que des coopératives, des syndicats et des associations ; <p style="text-align: right;"><i>> continuation</i></p>

Organisation et coordonnées	Description
<p>Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO) Limited 521 Royal Exchange Manchester M2 7EN Royaume-Uni Tél. : 44 161 819 1200 Site Internet : http://wiego.org/francais</p>	<p>2) des chercheurs et des statisticiens qui mènent des travaux de recherche, recueillent des statistiques, ou analysent les données sur l'économie informelle ;</p> <p>3) des professionnels d'agences de développement (inter-gouvernementales, gouvernementales et non gouvernementales) qui offrent des services aux travailleurs informels ou élaborent des politiques à leur égard. WIEGO vise à renforcer la voix des travailleurs du secteur informel, notamment à se faire représenter au sein des organes d'élaboration des politiques et d'établissement des normes, et à accroître leur visibilité en menant des recherches. En 2013, le réseau WIEGO comptait 173 membres - 33 membres institutionnels et 140 membres individuels - provenant de 40 pays.</p>
<p>Women Working Worldwide (WWW) c/o WIEGO Limited (voir plus haut) 521 Royal Exchange, Manchester, M2 7EN Royaume-Uni Site Internet : www.women-ww.org</p>	<p>WWW travaille en partenariat avec les organisations à base communautaire pour soutenir et encourager les femmes travaillant dans les chaînes de production internationales qui approvisionnent les marchés européens pour revendiquer leurs droits, améliorer leurs conditions de travail, trouver des solutions aux problèmes auxquels elles sont confrontées, et obtenir une rémunération équitable pour leur travail.</p>

Groupes d'experts et groupes de travail des Nations unies :

- Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations unies (CESCR)
www.ohchr.org/en/hrbodies/cescr/pages/cescrindex.aspx
- Rapporteur spécial des Nations unies sur le droit de réunion pacifique et d'association :
www.ohchr.org/FR/Issues/AssociationReunionPacifique/Pages/SRFreedomAssemblyAssociationIndex.aspx
- Groupe de travail des Nations unies sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises :
www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx
- Comité des Nations unies sur les travailleurs migrants
www.ohchr.org/EN/HRBodies/CMW/Pages/CMWIndex.aspx
- Rapporteur spécial des Nations unies sur les droits de l'homme des migrants
www.ohchr.org/EN/Issues/Migration/SRMigrants/Pages/SRMigrantsIndex.aspx
- Rapporteur spécial des Nations unies sur les formes contemporaines d'esclavage
<http://www2.ohchr.org/french/issues/slavery/rapporteur/index.htm>



Annexe 3 : Sources et ressources sur le droit au travail et à des moyens de subsistance

Organisation	Ressources documentaires	Où les trouver
Amnesty International	<p>Sur les DESC en général : http://www.amnesty.org/fr/economic-social-and-cultural-rights</p> <p>Sur la série Haki Zetu : http://www.amnesty.nl/haki-zetu-les-desc-en-pratique</p> <p>Sur les entreprises et les droits humains : https://www.amnesty.org/fr/business-and-human-rights</p> <p>Un document publié en 1998, Principes relatifs aux droits humains à l'intention des entreprises : www.amnesty.org/fr/library/info/ACT70/001/1998/fr</p>	
Association pour les droits de la femme et le développement (AWID)	Page du site Internet sur le droit au travail.	www.awid.org/Library/The-Right-to-Work
Banque mondiale	<i>Doing Business 2013 ; Smarter regulations for small and medium size enterprises</i>	https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/11857
CAIRN.INFO	<i>Types de travail forcé et de violations analogues à l'esclavage en Afrique aujourd'hui</i> , Mike Dottridge, (disponible en anglais et en français).	http://www.cairn.info/revue-cahiers-d-etudes-africaines-2005-3-page-689.htm
Centre for Human Rights, Université de Pretoria	Base de données de la jurisprudence africaine relative aux droits humains.	http://www1.chr.up.ac.za/index.php/browse-by-subject/597-work.html
Centre pour les droits économiques et sociaux (CESR)	<i>Pages Work and Labor Human Rights and the Global Economic Crisis; Consequences, Causes and Responses. A study on the impact on livelihoods of the global economic crisis. 2009</i>	www.cesr.org/section.php?id=7 (en Anglais)

> continuation

Organisation	Ressources documentaires	Où les trouver
CETIM – Centre Europe-Tiers Monde	Publie des dossiers portant sur de nombreuses questions, notamment : l'impact de l'action des institutions internationales ; et des analyses critiques des accords économiques régionaux. Le Centre a publié deux fascicules portant respectivement sur le droit au travail et le droit à la sécurité sociale.	http://www.cetim.ch/fr/publications_droitautravail.php?currentyear=&pid= ; et www.cetim.ch/fr/publications_securite.php
Child Rights International Network (CRIN)	Child Labour: Combating trafficking in children for labour exploitation: A resource kit for policy-makers and practitioners.	www.crin.org
Ditshwanelo, the Botswana Centre for Human Rights	Travaux de recherche et publications sur les travailleurs domestiques	www.ditshwanelo.org/bw/domestic.html
Haut-Commissariat aux droits de l'homme des Nations unies	Observations générales du CESCR et page Internet sur les entreprises et les droits humains	www.ohchr.org/EN/HRBodies/Pages/HumanRightsBodies.aspx ; et www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx
OIT/ Année internationale de la jeunesse de l'ONU	Note d'information : <i>Youth employment</i> (2010/11)	http://social.un.org/youthyear/docs/youth-employment.pdf
Organisation internationale du travail (OIT)	Large éventail de documents, de statistiques et de lignes directrices, notamment : <ul style="list-style-type: none"> • Normes de l'OIT • <i>Pas à pas vers l'identification des formes dangereuses de travail des enfants</i> – Kit de formation • La base de données de l'OIT sur les législations nationales relatives au travail, à la sécurité sociale et aux droits humains, régulièrement mise à jour par le Département des normes internationales du travail et des droits de l'homme de l'Organisation internationale du Travail (OIT) 	http://www.ilo.org/global/standards/lang--fr/index.htm www.ilo.org/ipec/facts/WorstFormsofChildLabour/Hazardouschildlabour/WCMS_157328/lang--fr/index.htm http://www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm

> continuation

Organisation	Ressources documentaires	Où les trouver
Oxfam	Par exemple: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Checking Up on Labour Rights: A basic assessment tool for the labour policies and practices of international companies;</i> • <i>The Factory Floor Guide to Corporate Accountability: Seeking redress for labour rights violations in global supply chains;</i> 	Chercher le terme « <i>labour</i> » sur http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications .
PWESCR: Programme on Women's Economic, Social and Cultural Rights	<i>Locating Women's Livelihoods in the Human Rights Framework</i> , document de travail, juillet 2011; <i>Women and the Right to Livelihoods</i> , World Social Forum, 2009	www.pwescr.org/publication.html
Save the Children Danemark	<i>Child Labour Toolkit; Responsible Approaches to Child Labour in the Textile and Garment Industry; Toolkit to address child labour in the agricultural sector in Egypt.</i>	http://hvr.dk/Files/NW/PDF/Ydelsel/CSR/13236_RB_Child-Labour-Toolkit_web.pdf ; www.savethechildren.org.uk/sites/default/files/docs/EGYPTToolKitchapters_final_version.pdf
UK Overseas Development Institute (ODI)	Document publié en 2001 : <i>Claim our Rights: livelihood security, human rights and sustainable development</i>	http://www.odi.org.uk/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/1816.pdf
Sources diverses sur les droits des personnes vivant avec un handicap	« <i>People with Disabilities and the Role of Social Workers in Lesotho</i> » <i>Access to Employment for All in West Africa: Let's Make it Work IV</i> (Vidéo en français et en anglais)	www.socwork.net/sws/article/view/25 www.youtube.com/

1. Symposium de l'OIT pour les employeurs sur l'avenir du travail, Genève, 5 – 6 décembre 2013, disponible sur :
www.ilo.org/public/french/dialogue/actemp/downloads/events/2013/symp/concept_note_fr.pdf.
2. Commission économique des Nations unies pour l'Afrique (CEA), Rapport OMD 2013, (voir notamment le tableau 1.1, page 2). Disponible sur:
http://www.uneca.org/sites/default/files/publications/mdg_report2013_french.pdf.
3. « Tendances mondiales de l'emploi 2012 : Prévenir une aggravation de la crise de l'emploi ». Disponible sur : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_168092.pdf
4. Comme au Sommet de l'OIT sur la crise mondiale de l'emploi - 15-17 juin 2009; voir www.ilo.org/public/french/bureau/dgo/selecdoc/2010/global_summit_fra.pdf
5. En Inde, les tribunaux ont reconnu l'existence d'un droit à un moyen de subsistance. Dans l'affaire Olga Tellis (Olga Tellis c. Conseil municipal de Bombay (AIR) 1986 SC 180), la Cour suprême a noté que « *Une ... composante importante de ce droit est le droit à des moyens de subsistance, car personne ne peut survivre sans moyens de subvenir à ses besoins, c'est-à-dire sans les moyens de subsistance. Si le droit à des moyens de subsistance n'est pas considéré comme partie intégrante du droit constitutionnel à la vie, la manière la plus simple de priver une personne de son droit à la vie serait de la priver totalement de ses moyens de subsistance. Cette privation ne viderait pas seulement le droit à la vie de son effectivité et de sa signification, mais elle rendrait, de fait, toute survie impossible. Cependant, si le droit à des moyens de subsistance n'est pas considéré comme partie intégrante du droit à la vie, aucune norme ne saurait empêcher une telle privation. Les conditions dont dépendent la subsistance, et donc l'existence, doivent être considérées comme faisant partie intégrante du droit à la vie* ».
6. OIT. L'agenda du travail décent en Afrique: 2007-2015. Rapport du Secrétaire général devant la onzième réunion régionale africaine, Addis-Abeba, Éthiopie – avril 2007. Ce document précise à la page 7 : « *Pas plus d'un travailleur rural et urbain sur dix a un emploi dans l'économie formelle* ».
7. On peut vérifier l'état de ratification du PIDESC par les différents pays du monde sur:
http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-3&chapter=4&lang=fr
8. Voir note 5.
9. Selon les législations nationales, certaines professions ne peuvent être exercées que par des professionnels disposant des accréditations officielles requises.

10. Voir également le rapport du Rapporteur spécial sur le droit de réunion pacifique et la liberté d'association sur :
www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session20/A-HRC-20-27_fr.pdf
11. 11 pays africains ont ratifié cette convention. Voir : www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312300:NO
12. Voir la base de données NATLEX de l'OIT :
www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=fr
13. OIT : Profils pays concernant la santé et la sécurité au travail. Disponible en ligne : www.ilo.org/safework/countries/lang--en/index.htm.
14. Ratifiée par tous les États africains à l'exception de deux – le Libéria et la Somalie. Voir:
www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310_INSTRUMENT_ID:312245:NO
15. Voir également la Recommandation générale de la CEDAW No 13 (huitième session, 1989) qui appelle notamment à encourager « *les efforts déployés par les partenaires des conventions collectives pour assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale* ».
16. Ratifiée par 12 États africains, voir :
www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310_INSTRUMENT_ID:312245:NO
17. Voir en ligne : www.africaneconomicoutlook.org/fr/thematique/developper-les-competences-techniques-et-professionnelles-en-afrique-2008/le-dctp-et-les-cas-de-figure-particuliers/le-chomage-des-jeunes/
18. Voir la note 7.
19. Le texte de ces constitutions a été consulté en août 2013 à l'adresse suivante :
www.kituoachakatiba.org.
20. Voir la *ILO Newsletter Country Office for Botswana, Namibia, Lesotho, Swaziland and South Africa*. Mai 2012.