



Assemblée générale

Distr. générale
4 janvier 2018
Français
Original : anglais

Conseil des droits de l'homme

Trente-septième session

26 février-23 mars 2018

Points 2 et 3 de l'ordre du jour

Rapport annuel du Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme et rapports du Haut-Commissariat et du Secrétaire général

**Promotion et protection de tous les droits de l'homme,
civils, politiques, économiques, sociaux et culturels,
y compris le droit au développement**

Réalisation du droit au travail

Rapport du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme

Résumé

Dans le présent rapport, établi en application de la résolution 34/14 du Conseil des droits de l'homme, le Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme examine les liens entre la réalisation du droit au travail et la concrétisation des cibles correspondantes des objectifs de développement durable. Il note que, dans la mesure où ils sont mis en œuvre conformément au droit international, notamment les normes relatives aux droits de l'homme, les objectifs et cibles de développement durable constituent un cadre utile pour aider les États à respecter, protéger et réaliser le droit au travail.

L'adoption d'une approche fondée sur les droits de l'homme pour atteindre les cibles associées aux objectifs de développement durable, s'agissant en particulier des individus, des groupes et des populations vulnérables et marginalisés, constitue un aspect fondamental de toute contribution à la réalisation du droit au travail. Le présent rapport examine donc aussi la façon dont le droit au travail peut être protégé pour un certain nombre de ces groupes (qui sont souvent surreprésentés dans les statistiques du chômage et du travail informel) dans le cadre de la réalisation des cibles en question et du respect des engagements de ne laisser personne de côté et d'aider en premier les plus défavorisés.



I. Introduction

1. Le présent rapport est soumis au Conseil des droits de l'homme conformément à sa résolution 34/14, dans laquelle il a prié le Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) d'établir un rapport analytique sur les liens entre la réalisation du droit au travail et la concrétisation des cibles correspondantes des objectifs de développement durable, conformément aux obligations respectives des États au regard du droit international des droits de l'homme. Le Conseil a précisé que le rapport devrait souligner les principaux problèmes et les meilleures pratiques et être élaboré en consultation avec les États et les organismes, fonds et programmes des Nations Unies, en particulier l'Organisation internationale du Travail, les organes conventionnels, les titulaires de mandat au titre des procédures spéciales, la société civile, les institutions nationales des droits de l'homme et les autres acteurs.

2. Après avoir invité les États Membres, les organismes des Nations Unies et les organisations non gouvernementales à contribuer à l'élaboration du rapport, le HCDH a reçu 27 contributions d'États membres (Argentine, Australie, Bosnie-Herzégovine, Estonie, Finlande, Maroc, Maurice, Mexique, Pakistan, République dominicaine, Roumanie, Sri Lanka et Suède), d'un organisme des Nations Unies (l'OIT), d'organes régionaux (le Conseil de l'Europe et l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne), d'organisations de la société civile (le Child Rights International Network, le Forum européen de la jeunesse et le Mouvement international ATD quart monde) et d'institutions nationales des droits de l'homme (l'Institut danois pour les droits de l'homme, la Commission indienne des droits de l'homme, l'Institut néerlandais des droits de l'homme, la Commission néo-zélandaise des droits de l'homme, le Défenseur du peuple de la République de Moldova, le Bureau du Défenseur des droits de l'homme du Nicaragua, le Médiateur de la République de Lettonie et la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme du Royaume-Uni).

3. Le présent rapport donne un aperçu du contenu normatif du droit au travail et des obligations correspondantes qu'ont les États d'assurer la pleine réalisation de ce droit. Il examine également le cadre des objectifs de développement durable en ce qui concerne le droit au travail, souligne l'importance de prêter attention aux groupes marginalisés pour veiller à ce que personne ne soit laissé de côté, et met en lumière plusieurs exemples de difficultés et de meilleures pratiques.

II. Le droit au travail dans le droit international des droits de l'homme

4. Le droit au travail est bien établi dans le droit international des droits de l'homme, et est reconnu notamment par la Déclaration universelle des droits de l'homme (art. 23 et 24), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (art. 6, 7 et 8), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (art. 8, par. 3 a)), la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (art. 5, par. e) i)), la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (art. 11, par. 1 a)), la Convention relative aux droits de l'enfant (art. 32), la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (arts. 11, 25, 26, 40, 52 et 54) et la Convention relative aux droits des personnes handicapées (art. 27).

5. Dans son observation générale n° 18 (2005), le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a qualifié le droit au travail de droit individuel et collectif. La dimension individuelle, mentionnée au paragraphe 1 de l'article 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, se rapporte au « droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté ». L'article 7 du Pacte protège le droit à des conditions de travail justes et favorables, qui relève également du caractère individuel du droit au travail. Par « conditions de travail justes et favorables », on entend notamment un salaire suffisant et égal pour un

travail de valeur égale sans discrimination, des conditions de travail sûres et salubres, des possibilités égales de promotion, ainsi qu'un repos, des loisirs et une limitation raisonnable de la durée du travail. La composante collective du droit au travail est précisée à l'article 8 du Pacte, qui consacre le droit de former des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix. L'article 8 définit également le droit que les syndicats eux-mêmes ont de former des fédérations ou des confédérations nationales et 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 ».

6. Outre le droit de choisir et d'accepter un travail, garanti au paragraphe 1, le paragraphe 2 de l'article 6 indique plusieurs mesures que les États peuvent prendre pour garantir le respect du droit au travail, et qui incluent l'orientation et la formation techniques et professionnelles, l'élaboration de programmes, de politiques et de techniques propres à assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif dans des conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales. L'énumération de ces mesures, qui sont les éléments essentiels d'un cadre propice à l'exercice du droit au travail, n'est pas exhaustive¹.

7. Le travail tel qu'énoncé à l'article 6 du Pacte doit pouvoir être qualifié de travail décent, qui respecte les droits fondamentaux de la personne (tels que l'intégrité physique et mentale du travailleur) ainsi que les droits des travailleurs en matière de rémunération et de sécurité au travail. Le travail décent assure un revenu permettant au travailleur de vivre et de faire vivre sa famille conformément aux dispositions de l'article 7². Le contenu normatif du droit au travail comprend les éléments supplémentaires suivants³ :

a) La disponibilité, qui oblige les États à proposer des services spécialisés pour aider les personnes à recenser et à trouver les emplois disponibles ;

b) L'accessibilité, qui garantit que le marché du travail est accessible à tous sans discrimination ;

c) L'acceptabilité et la qualité, qui recouvrent le droit du travailleur à des conditions de travail justes et favorables, en particulier à la sécurité des conditions de travail, le droit de créer des syndicats et le droit de choisir et d'accepter librement un travail.

8. Les obligations fondamentales en matière de droit au travail consistent notamment à garantir le droit d'accès à l'emploi, en particulier pour les individus et groupes défavorisés et marginalisés, et à éviter toute mesure qui serait discriminatoire, ou créerait des inégalités de traitement à leur égard ou fragiliserait les mécanismes de protection dont ils disposent. Les États sont tenus également d'adopter et de mettre en œuvre au niveau national une stratégie et un plan d'action en matière d'emploi pour répondre aux préoccupations de l'ensemble des travailleurs, dans le cadre d'un processus transparent et participatif qui associe les organisations d'employeurs et de travailleurs⁴.

9. Comme c'est le cas pour tous les droits protégés par le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, les États doivent assurer la réalisation progressive du droit au travail en adoptant des mesures ayant pour objectif le plein emploi⁵. De même, ils sont tenus de respecter, protéger et mettre en œuvre le droit au travail. L'obligation de respect impose de s'abstenir d'en entraver directement ou indirectement l'exercice, l'obligation de protection appelle l'adoption de mesures visant à empêcher toute ingérence de tiers, tandis que l'obligation de mise en œuvre recouvre l'obligation d'en assurer, d'en faciliter et d'en promouvoir l'exercice. Ces obligations supposent que l'État adopte des

¹ Voir l'observation générale n° 18 (2005) du Comité des droits économiques, sociaux et culturels sur le droit au travail, par. 2 et 6.

² Ibid., par. 7. Voir aussi l'observation générale n° 23 (2016) du Comité relative au droit à des conditions de travail justes et favorables, par. 18.

³ Voir l'observation générale n° 18 (2005) du Comité des droits économiques, sociaux et culturels relative au droit au travail, par. 12.

⁴ Ibid., par. 32.

⁵ Ibid., par. 19.

mesures notamment d'ordre législatif, administratif, budgétaire, judiciaire et autre pour assurer la pleine réalisation de ce droit⁶.

III. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et le droit au travail

10. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030, marquant un tournant important par rapport aux objectifs du Millénaire pour le développement qui l'ont précédé, est guidé par les buts et principes énoncés dans la Charte des Nations Unies, notamment le plein respect du droit international, et se fonde sur la Déclaration universelle des droits de l'homme et les traités internationaux relatifs aux droits de l'homme, entre autres instruments⁷. Les objectifs de développement durable visent à réaliser les droits de tous ; dans le Programme 2030, les États se sont engagés à ne laisser personne de côté et à aider les plus défavorisés en premier⁸. Ainsi que le HCDH l'a précédemment signalé dans sa note de synthèse intitulée « Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030 », les objectifs de développement durable offrent un nouveau modèle, plus équilibré, pour un développement plus durable et plus équitable : tandis que les objectifs du Millénaire pour le développement ne portaient que sur un nombre restreint de questions économiques et sociales, les objectifs de développement durable comprennent 17 objectifs et 169 cibles recouvrant un grand nombre de questions qui correspondent effectivement au cadre des droits de l'homme. En outre, les cibles des objectifs de développement durable reflètent le contenu des normes relatives aux droits de l'homme, même si elles ne sont pas formulées expressément dans le langage des droits de l'homme. Le Programme 2030 et les engagements politiques qui y figurent complètent dès lors le cadre des droits de l'homme en réaffirmant bon nombre de normes existantes et en fixant une stratégie pour les atteindre.

11. En ce qui concerne le travail, les États se sont engagés, dans le Programme 2030, à créer les conditions nécessaires à une croissance économique soutenue qui profitera à tous et s'inscrira dans la durée, au partage de la prospérité et au respect du principe d'un travail décent, et à s'employer à construire des économies dynamiques, durables, innovantes et axées sur les personnes, en facilitant l'emploi des jeunes et l'autonomisation économique des femmes, et en particulier un travail décent pour tous. En complément, ils se sont engagés à adopter des politiques visant à accroître les capacités productives, la productivité et l'emploi productif. L'objectif de développement durable 8, qui consiste à promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous, est l'objectif le plus général applicable au droit au travail, en particulier les cibles 8.3, 8.5, 8.6, 8.8, 8.9 et 8.b.

12. Un certain nombre d'autres objectifs et cibles de développement durable présentent un lien plus général avec le droit au travail. La réalisation de ce droit a une incidence manifeste et directe sur celle des objectifs 1 (éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde) et 2 (éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable). En ce qui concerne la santé, la cible 3.4 consiste à réduire, par la prévention et le traitement, le taux de mortalité prématurée due à des maladies non transmissibles et à promouvoir la santé mentale et le bien-être, tandis que la cible 3.9 préconise de réduire le nombre de décès et de maladies dus à des substances chimiques dangereuses. Ces objectifs sont directement liés à l'obligation qu'ont les États de garantir des conditions de travail sûres et salubres. En ce qui concerne l'éducation et son rôle dans la promotion de la réalisation du droit au travail par la formation d'une main-d'œuvre qualifiée, les cibles 4.3 et 4.4 sont pertinentes en ce qu'elles prévoient, respectivement, de faire en sorte que toutes les femmes et tous les hommes aient accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, de qualité et d'un coût abordable, et d'augmenter le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat. Compte tenu des disparités qui subsistent entre les sexes en matière de participation à

⁶ Ibid., par. 22.

⁷ Résolution 70/1 de l'Assemblée générale, par. 10.

⁸ Ibid., par. 4.

l'activité économique et d'emploi (voir A/HRC/34/29, par. 15), la réalisation de l'objectif 5 (parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles), en particulier des cibles 5.4, 5.5 et 5.a, contribuerait particulièrement à favoriser la réalisation du droit au travail, de même que celle de l'objectif 10 (réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre) dont les cibles 10.2, 10.3 et 10.4 portent sur les lois, les politiques et les pratiques, l'intégration sociale, économique et politique, l'égalité des chances et la réduction de l'inégalité des résultats.

13. Lorsque l'on examine les liens entre la réalisation du droit au travail et la concrétisation des cibles correspondantes des objectifs de développement durable, il est important de reconnaître que, dans la mesure où ils sont mis en œuvre conformément au droit international, notamment les normes relatives aux droits de l'homme⁹, les objectifs et cibles de développement durable constituent un cadre utile pour aider les États à respecter, protéger et réaliser le droit au travail. Certaines cibles énoncent de nombreux éléments d'un environnement propice à la réalisation du droit au travail : le paragraphe 2 de l'article 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels prescrit en outre l'orientation et la formation techniques et professionnelles, l'élaboration de programmes, de politiques et de techniques propres à assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif dans des conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales. La création d'un environnement propice suppose notamment l'adoption de mesures législatives, politiques et autres pour donner effet à l'obligation de respecter, protéger et réaliser le droit au travail¹⁰. À cet égard, les cibles 8.3 (politiques axées sur le développement), 8.8 (défense des droits des travailleurs, promotion de la sécurité sur le lieu de travail et protection de tous les travailleurs), 8.9 (élaboration et mise en œuvre de politiques visant à développer un tourisme durable qui crée des emplois et met en valeur la culture et les produits locaux) et 8.b (stratégie mondiale en faveur de l'emploi des jeunes et application du Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT) sont particulièrement pertinentes.

14. Une partie du contenu normatif du droit au travail, de même que plusieurs obligations des États, est énoncée dans les cibles. En vertu du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la principale obligation des États consiste à assurer progressivement le plein exercice du droit au travail¹¹. Cette obligation est reprise dans la cible 8.5, alors que les cibles relatives à la protection des droits des travailleurs et à la promotion de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail cadrent également avec le contenu normatif du droit au travail.

15. La non-discrimination, l'égalité et l'intégration font partie intégrante de plusieurs objectifs et cibles : les objectifs consistant à parvenir à l'égalité des sexes et à une égalité d'ensemble constituent précisément le fondement des objectifs 5 et 10, respectivement. La cible 8.5 (plein emploi productif et travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées et salaire égal pour un travail de valeur égale) suppose l'élimination des discriminations en matière de rémunération et d'accès à l'emploi. Plusieurs aspects de l'intégration, notamment économique, sociale et politique, de l'égalité et de la non-discrimination sont énoncés dans un certain nombre de cibles, notamment les cibles 10.2, 10.3 et 10.4.

16. Les objectifs de développement durable et, nécessairement, leurs cibles sont universels et interdépendants, afin de favoriser une approche coordonnée et globale. Dans le Programme 2030, l'Assemblée générale a expressément noté que le nouveau but qu'elle s'était fixé ne pourrait être atteint que si les objectifs de développement durable étaient intimement liés et leur mise en œuvre intégrée. Cela illustre le caractère interdépendant et indivisible des droits de l'homme sur lesquels le Programme 2030 est fondé.

17. Dans ce contexte, des exemples intéressants peuvent être pris en considération. Depuis 2005, en Inde, la loi nationale Mahatma Gandhi sur la garantie de l'emploi dans les

⁹ Ibid., par. 18.

¹⁰ Voir l'observation générale n° 18 (2005) du Comité des droits économiques, sociaux et culturels relative au droit au travail, par. 24 à 28.

¹¹ Ibid., par. 19.

zones rurales permet d'offrir chaque année un minimum de cent jours de travail avec un salaire garanti à chaque foyer rural dont les membres adultes acceptent d'effectuer un travail manuel non qualifié. Grâce à ce processus, la loi résout la question du lien entre le droit au travail, le droit à l'alimentation et le droit à la vie consacrés par la Constitution indienne.

IV. Ne laisser personne de côté

18. L'adoption d'une approche fondée sur les droits de l'homme pour atteindre les cibles associées aux objectifs de développement durable, s'agissant en particulier des individus, des groupes et des populations vulnérables et marginalisés, constitue un aspect fondamental de toute contribution à la réalisation du droit au travail.

A. Femmes

19. Selon l'OIT, les progrès importants des femmes sur le plan de la réussite scolaire ne se sont pas traduits par une amélioration comparable de leur situation au travail, et elles continuent de se heurter plus que les hommes à des obstacles importants dans l'accès à l'emploi. Plus précisément, les obstacles à l'activité, la persistance de la ségrégation professionnelle et sectorielle et la répartition inéquitable des tâches domestiques et des activités de soins non rémunérées empêchent les femmes de jouir de l'égalité des chances¹². En outre, l'accès à l'emploi n'est pas nécessairement allé de pair avec l'accès à des emplois décents et les femmes restent plus exposées que les hommes au risque de chômage¹³. Étant donné la différenciation fondée sur le sexe qui existe dans le monde du travail à l'échelle internationale, les femmes sont concentrées et surreprésentées dans les activités et les emplois sous-payés (comme le travail domestique), dans les emplois atypiques et dans le secteur non structuré, où la protection sociale est souvent limitée ou inexistante (voir A/HRC/34/29).

20. En ce qui concerne les conditions de travail, on estime qu'au niveau mondial, l'écart de rémunération entre les sexes est d'environ 23 % et le salaire des femmes représente en moyenne 77 % de celui des hommes¹⁴. À cet égard, l'OIT fait remarquer que l'absence de données ventilées par sexe empêche d'évaluer de manière fiable la disparité des salaires¹⁵. Les mères qui travaillent pâtissent d'un « écart salarial négatif lié à la maternité » (il y a un écart salarial supplémentaire entre les femmes qui ont des enfants et celles qui n'en ont pas) alors que les pères qui travaillent reçoivent généralement une « prime salariale à la paternité », et leur revenu progresse lorsqu'ils ont des enfants. Cette « prime à la paternité » peut même être très élevée pour les hommes, selon leur niveau d'instruction, leur origine ethnique, leur situation d'homme marié hétérosexuel et leur situation professionnelle ou leur statut de cadre¹⁶. Dans un récent rapport, le Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme note que les femmes travaillant dans l'industrie manufacturière et d'autres secteurs dans les zones franches industrielles sont exposées à des risques de violations de leurs droits du travail, faisant observer que, souvent, pour attirer les investisseurs, les États adoptent des régimes de zones franches industrielles spécifiques en vertu desquels le droit du travail ne s'applique pas, en partie ou en totalité, et que les informations faisant état de bas salaires, de longues journées de travail, d'heures supplémentaires non payées, de harcèlement sexuel et d'autres formes de violence dans les zones franches industrielles sont nombreuses (A/HRC/34/29, par. 49).

21. Une approche fondée sur les droits de l'homme, s'agissant de remédier aux lacunes dans la réalisation du droit des femmes au travail, passe, entre autres mesures, par la mise en place d'un système global de protection pour lutter contre la discrimination dont les femmes sont victimes et pour assurer l'égalité de chances et de traitement des hommes et

¹² OIT, *Les femmes au travail, Tendances 2016*, Genève, 2016, p. 5.

¹³ Ibid., p. 12.

¹⁴ Ibid., p. xvi.

¹⁵ OIT, *Principes et droits fondamentaux au travail : défis et perspectives*, Genève, 2017, par. 65.

¹⁶ OIT, *Les femmes au travail, Tendances 2016* (voir note 12), p. 58.

des femmes en garantissant un salaire égal pour un travail de valeur égale¹⁷. Elle passe aussi par un examen des cadres juridiques, des politiques et des pratiques en matière d'emploi pour faire en sorte que les mesures nécessaires soient adoptées pour mettre ces éléments en conformité avec les normes et les règles des droits de l'homme concernant le droit au travail. En outre, comme le Comité des droits économiques, sociaux et culturels l'a indiqué dans son observation générale n° 18 (2005), les États parties doivent prendre les mesures législatives et autres nécessaires pour réduire au maximum le nombre de travailleurs non déclarés, qui de ce fait ne disposent d'aucune protection. Les principaux objectifs de ces mesures devraient être l'élimination des obstacles structurels et sociaux et des autres facteurs qui empêchent les femmes d'accéder à des emplois décents et de bénéficier de conditions de travail justes et favorables.

B. Personnes handicapées

22. Il y a environ 470 millions de personnes handicapées en âge de travailler dans le monde. Un grand nombre de personnes handicapées ont du mal à obtenir un travail décent et sont souvent obligées de rechercher un emploi dans le secteur non structuré. Outre la discrimination et la marginalisation qu'elles connaissent dans le domaine de l'emploi, elles ne disposent que d'un exercice limité d'autres droits indispensables à la réalisation du droit au travail comme le droit à l'éducation, le droit à la capacité juridique et droit d'avoir accès à l'information. Selon les estimations, 82 % des personnes handicapées vivent en dessous du seuil de pauvreté dans les pays en développement et elles sont parmi les plus vulnérables et les plus marginalisées¹⁸. Il existe donc un lien étroit entre le handicap et la pauvreté.

23. Les personnes handicapées se heurtent à des obstacles en matière d'accès comme le déni des aménagements raisonnables, à savoir les ajustements ou les modifications du milieu de travail ou du processus de candidature qui s'imposent pour garantir à ces personnes l'égalité des chances dans l'emploi. Il s'agit d'un aspect fondamental des obligations qui consistent pour les États à garantir la non-discrimination et l'égalité et à ne laisser personne de côté. L'accès à un emploi décent est aussi compromis par l'idée largement répandue que les personnes handicapées ne sont pas capables de travailler, ou ne peuvent occuper que certains emplois, ou doivent travailler dans un environnement spécial¹⁹.

24. Bon nombre de personnes handicapées s'en remettent donc aux prestations d'invalidité (lorsque celles-ci existent). Bon nombre d'États, cependant, ont progressivement réduit leurs programmes de protection sociale, y compris les programmes ciblant les personnes handicapées, dans le cadre de mesures d'austérité, et continuent de le faire. L'accompagnement et l'assistance sociale ont été restreints, les conditions d'admission au bénéfice de l'aide sociale sont devenues plus restrictives, tandis que des conditions préalables supplémentaires ont été définies et que des sanctions plus sévères en cas de non-respect ont été instaurées (CRPD/C/GBR/CO/1, par. 58). Les mesures de ce type ont fortement accentué le risque de marginalisation et de pauvreté qui pèse sur les personnes handicapées, et pourraient contraindre certaines d'entre elles au travail dangereux et à l'exploitation.

25. Il importe que la réalisation de l'objectif de développement durable n° 8 et des autres cibles et objectifs pertinents soit orientée par le cadre des droits de l'homme, dont la Convention relative aux droits des personnes handicapées et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Les organes conventionnels créés au titre de ces instruments donnent des indications sur ce que signifie le droit au travail et le droit à des conditions de travail justes et favorables dans le cas des personnes handicapées. Selon les orientations fondamentales dans ce domaine, les travailleurs présentant un handicap ne devraient pas être isolés dans des ateliers protégés et devraient pouvoir travailler dans un

¹⁷ Observation générale n° 18 (2005) du Comité des droits économiques, sociaux et culturels sur le droit au travail, par. 13. Voir aussi CEDAW/C/THA/CO/6-7, par. 37 c).

¹⁸ OIT, *Le droit des personnes handicapées au travail décent*, Genève, 2007.

¹⁹ Institut néerlandais des droits de l'homme, Annual status report 2016, « Poverty, social exclusion and human rights ».

milieu de travail accessible, et les aménagements raisonnables (notamment les ajustements du lieu de travail et les formules souples de travail) ne devraient pas leur être refusés. Les États devraient aussi prendre des mesures pour faire en sorte que les travailleurs présentant un handicap obtiennent une rémunération égale pour un travail de valeur égale et éliminer la discrimination salariale fondée sur une capacité de travail supposément réduite²⁰.

C. Migrants en situation irrégulière

26. Même s'il est difficile d'accéder à des données fiables, on estime qu'environ 10 à 15 % de l'ensemble des migrants internationaux, soit 30 millions de personnes, sont en situation irrégulière. Les migrants en situation irrégulière sont souvent vulnérables pour diverses raisons, dont beaucoup sont liées à leur situation irrégulière. Bien souvent, ils ne sont pas autorisés à travailler, même si, en pratique, beaucoup travaillent en fait dans des conditions irrégulières, principalement dans le secteur non structuré. Les migrants en situation irrégulière courent aussi un risque élevé d'exploitation, en particulier du fait que les secteurs dans lesquels bon nombre d'entre eux travaillent ne sont pas protégés ni réglementés, notamment les secteurs de la construction, de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la pêche. Leurs conditions de travail sont souvent pénibles et inhumaines, et négligent la santé et la sécurité au travail, et beaucoup d'entre eux sont victimes de violences, notamment de violences physiques, sexuelles et sexistes²¹.

27. Outre que la rémunération des migrants en situation irrégulière est souvent inférieure à celle des ressortissants du pays ou des autres migrants exerçant des emplois analogues, les conditions imposées par la loi peuvent limiter leur capacité à chercher un autre emploi, et peut les rendre tributaires d'un employeur en particulier, ce qui porte atteinte au droit de choisir ou d'accepter librement un emploi. Ces difficultés peuvent encore s'aggraver quand les travailleurs migrants concernés ne se sentent pas en mesure de faire valoir leurs droits et de demander les mesures de protection dont bénéficient les autres travailleurs par crainte des conséquences éventuelles s'ils sont découverts²².

28. La mise en œuvre des objectifs et des cibles du Programme de développement durable à l'horizon 2030 qui concernent la protection des droits des travailleurs devrait comprendre, conformément aux normes des droits de l'homme, l'adoption de mesures juridiques et pratiques visant à prévenir la discrimination à l'égard des migrants en situation irrégulière, la suppression des lois et des règles qui subordonnent l'accès aux services de base à la présentation de documents que ces migrants ne peuvent pas obtenir, et l'adoption de mesures garantissant le plein accès, sans discrimination, ces migrants aux recours administratifs et judiciaires utiles. Cela suppose aussi d'élaborer des stratégies ou des plans d'actions nationaux spécifiques pour réaliser le droit de tous les migrants à la santé, au logement, à l'éducation, à la sécurité sociale et à un travail décent, en veillant à ce qu'ils tiennent dûment compte de la situation des migrants en situation irrégulière²³.

29. Un exemple encourageant de sensibilisation, dont l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne est à l'origine, concerne l'Équipe spéciale de lutte contre la traite des êtres humains, établie par le Gouvernement autrichien, qui informe les travailleurs domestiques migrants de leurs droits dans leur première langue au moment de la demande de visa.

²⁰ Voir l'observation générale n° 23 (2016) du Comité des droits économiques, sociaux et culturels sur le droit à des conditions de travail justes et favorables (E/C.12/GC/23), par. 47 c).

²¹ HCDH, *Behind closed doors: Protecting and promoting the human rights of migrant domestic workers in an irregular situation* (New York et Genève, 2015), p. 3.

²² Ibid.

²³ Ibid., p. 135.

D. Jeunes

30. L'accès des jeunes au travail décent est un problème mondial. Soixante-treize millions de jeunes cherchent un emploi dans le monde ; en Europe, le taux de chômage des moins de 25 ans est 2,6 fois plus élevé que le reste de la population²⁴. Selon le Forum européen de la jeunesse, les jeunes n'ont souvent pas l'expérience nécessaire pour être compétitifs sur le marché mondial du travail et en Europe, et peu d'employeurs sont disposés à recruter des travailleurs jeunes et inexpérimentés et à investir dans ces travailleurs. Pour acquérir l'expérience nécessaire, bon nombre d'entre eux doivent accepter des stages non rémunérés, ce qui exclut les plus marginalisés, qui ne peuvent pas se permettre de travailler gratuitement. À cet égard, le Forum européen de la jeunesse a demandé aux États de réglementer les stages et d'interdire les stages non rémunérés afin de garantir un accès équitable à l'emploi à tous les jeunes, quel que soit leur milieu socioéconomique. En outre, la réduction des dépenses d'éducation, surtout pour les services d'appui, opérée par bon nombre d'États à la suite de la crise financière survenue en 2008, aurait encore réduit l'accès de bon nombre d'enfants défavorisés à une éducation de qualité, et sensiblement limité leur accès au travail décent²⁵.

31. Certains États ont réduit les normes du travail et la protection sociale applicables aux acteurs privés qui emploient des jeunes. Le Comité européen des droits sociaux a critiqué les États qui proposent des contrats spéciaux d'apprentissage qui ont créé en fait une catégorie à part de travailleurs exclus de la protection générale offerte par le système de sécurité sociale²⁶. Le salaire minimum auquel ont droit les jeunes travailleurs dans certains États est nettement inférieur au salaire minimum national²⁷, en dépit des indications selon lesquelles, dans de nombreux États, le salaire minimum légal ne permet pas de garantir un niveau de vie suffisant²⁸. Certains États ont aussi limité les prestations de sécurité sociale dont peuvent bénéficier les jeunes²⁹.

32. Les mesures essentielles qu'il convient de prendre dans ce contexte incluent des mesures nationales visant à dispenser un enseignement et une formation professionnels adaptés en vue de promouvoir l'accès des jeunes, en particulier des jeunes femmes, à l'emploi³⁰. Comme l'a indiqué le Comité des droits économiques, sociaux et culturels, tous les travailleurs devraient être protégés contre la discrimination fondée sur l'âge, et les jeunes travailleurs ne doivent pas subir de discrimination salariale, par exemple en étant contraints d'accepter des salaires faibles qui ne correspondent pas à leurs compétences. Le Comité a aussi souligné que le recours excessif aux stages et aux programmes de formation non rémunérés ainsi qu'aux contrats à court terme ou à durée déterminée, qui portaient atteinte à leur sécurité de l'emploi, à leurs perspectives de carrière et à leurs prestations de sécurité sociale, n'était pas conforme au droit des travailleurs de jouir de conditions de travail justes et favorables³¹.

33. Compte tenu du caractère multiforme de la question de l'emploi, le Ministère des affaires économiques et de l'emploi et d'autres ministères s'emploient actuellement en Finlande, dans le cadre du mécanisme de garantie des droits des jeunes, à mettre en place des points de service à « guichet unique », dans le but de réunir les prestataires de services et d'accroître la coopération entre les administrations.

²⁴ Conseil de l'Europe, « Youth human rights at risk during the crisis », 3 juin 2014.

²⁵ Forum européen de la jeunesse, *Excluding Youth: A Threat to Our Future*, 2016.

²⁶ Conseil de l'Europe, « La crise menace les droits de l'homme des jeunes » (voir note 24).

²⁷ Ibid.

²⁸ Youth Employment UK, « Living, a wage, and young people », 2016.

²⁹ Joseph Rowntree Foundation 'Young People and Social Security: An International Review (York, octobre 2015).

³⁰ Observation générale n° 18 (2005) du Comité des droits économiques, sociaux et culturels sur le droit au travail, par. 14.

³¹ Observation générale n° 23 (2016) du Comité des droits économiques, sociaux et culturels sur le droit à des conditions de travail justes et favorables, par. 47 b).

E. Personnes âgées

34. Le nombre de personnes âgées de 60 ans et au-delà augmente actuellement à un rythme sans précédent, et leur nombre, estimé à 962 millions en 2017, devrait passer à 1,4 milliard d'ici à 2030³². D'ici à 2050, pratiquement un quart de la population ou davantage sera âgé d'au moins 60 ans dans toutes les régions du monde (à l'exception de l'Afrique)³³.

35. Les personnes plus âgées se heurtent à de nombreux obstacles pour ce qui est de bénéficier du droit à un travail décent, notamment à la discrimination fondée sur l'âge, tant sur le marché de l'emploi qu'au travail. Elles peuvent se heurter à des préjugés quand elles postulent à un emploi, demandent une promotion ou entreprennent une formation, et peuvent être victimes de harcèlement sur leur lieu de travail. Un grief souvent adressé aux institutions nationales chargées des droits de l'homme par les personnes qui arrivent à un certain âge et les personnes plus âgées est qu'on leur ait refusé un emploi, un entretien ou d'autres possibilités de trouver du travail en raison de leur âge³⁴.

36. La plupart des femmes âgées sont exclues des régimes officiels de sécurité sociale et d'assurance santé, qui sont liés aux emplois rémunérés et au secteur de l'emploi structuré. Dans leur grande majorité, les femmes des pays en développement travaillent toute leur vie dans le secteur non structuré ou ont des activités non rémunérées. Dans les pays développés, les femmes âgées sont exposées à la pauvreté davantage que les hommes. Dans les pays membres de l'Union européenne, le taux d'exposition au risque de pauvreté des femmes âgées est en moyenne de 22 %, alors qu'il est de 16 % pour les hommes âgés. Les femmes âgées sont moins susceptibles de bénéficier d'une pension contributive car il est plus fréquent qu'elles aient cessé de travailler à une certaine période de leur vie pour assumer la responsabilité de l'éducation des enfants, et plus fréquent également qu'elles aient reçu un salaire inférieur à celui des hommes pour leur travail.

37. La protection du droit des personnes âgées au travail dépend en grande partie des mesures qui sont prises pour lutter contre la discrimination dans l'accès à l'emploi et sur le lieu de travail. Ces mesures doivent être associées à des interventions pour répondre à la discrimination fondée sur le sexe et à d'autres formes de discrimination qui ont une incidence sur l'accès à l'emploi et l'exercice du droit à des conditions de travail justes et favorables. Les États devraient accorder l'attention voulue à l'établissement de systèmes de pension non contributifs en tant que moyen de garantir l'exercice par les femmes âgées de leur droit à la sécurité sociale et de suppléer les années de travail non rémunéré ou insuffisamment rémunéré. Pour garantir l'accès des femmes âgées à une pension sociale, des mesures spéciales doivent être prises cependant pour surmonter les obstacles que peuvent créer la discrimination structurelle, notamment le manque d'accès aux documents et pièces d'identité nécessaires, les difficultés dans les démarches auprès des administrations, ou l'absence de services sociaux adaptés aux femmes (A/HRC/33/44, par. 51 à 57)³⁵.

38. D'après des renseignements communiqués par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, certains États (dont le Danemark) ont aboli les limites d'âge supérieures en matière d'emploi, ce qui permet aux personnes qui se situaient auparavant après la limite de continuer de travailler ou de chercher un emploi. En outre, le fait de renvoyer une personne ou de rejeter sa candidature pour une offre d'emploi au motif de son âge serait constitutif de discrimination fondée sur l'âge. Plusieurs États européens ont aussi mis en place des incitations financières à l'intention des employeurs qui embauchent des travailleurs plus âgés.

³² Département des affaires économiques et sociales, World Population Prospects: 2017 Update.

³³ Ibid.

³⁴ Ibid.

³⁵ Voir aussi l'observation générale n° 19 (2007) du Comité des droits économiques, sociaux et culturels sur le droit à la sécurité sociale (art. 9), par. 32.

V. Questions intéressant la réalisation du droit au travail et des objectifs de développement durable

A. Régime de sécurité sociale adéquat et accessible

39. Le droit à un travail décent comprend le droit de bénéficier d'une protection sociale adéquate et accessible. Cet aspect figure également dans l'objectif de développement durable 1 (relatif à l'élimination de toutes les formes de pauvreté partout dans le monde), dont la cible 1.3 engage les États à mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale. En vertu de l'article 9 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, les États sont tenus de garantir le droit à la sécurité sociale, y compris l'assurance et l'aide sociales³⁶.

40. Néanmoins, la ligne politique adoptée par de nombreux États, face notamment à la récente crise de la dette, et consistant à réduire le rôle de l'État, a conduit à une réduction des prestations de sécurité sociale, particulièrement de l'aide sociale. Les États ont diminué le montant perçu par les bénéficiaires et/ou réduit la couverture en resserrant les règles d'admissibilité (voir A/HRC/17/34 et E/2013/82). Les mesures prises ont aussi durci les sanctions en cas de non-respect de certaines conditions. En outre, certains responsables politiques et les médias stigmatisent de plus en plus les bénéficiaires de l'aide sociale, ce qui dissuade nombre d'entre eux de faire valoir leurs droits³⁷.

41. Dans son observation générale n° 19 (2007), le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a déclaré que les gouvernements doivent veiller à ce que la sécurité sociale soit financièrement accessible, c'est-à-dire abordable. Cela recouvre aussi l'aide sociale. Cependant, des salaires faibles et irréguliers, conjugués à l'« assouplissement » des marchés du travail dans le monde, limitent souvent la possibilité de cotiser aux régimes d'assurance sociale³⁸. Les femmes sont particulièrement désavantagées par les interruptions de leur parcours professionnel du fait que ce sont elles qui assument habituellement le rôle de pourvoyeur de soins³⁹.

42. Les États doivent aussi veiller à ce qu'un régime de protection sociale accessible et suffisant soit en place, conformément au droit des droits de l'homme et à la recommandation n° 202 de l'Organisation internationale du Travail sur les socles nationaux de protection sociale. Des systèmes de protection sociale insuffisants et/ou inaccessibles, y compris ceux qui stigmatisent les bénéficiaires, contribuent à « pérenniser les inégalités socio-économiques⁴⁰ ». Les États devraient donc évaluer régulièrement les biens et les services dont la population a besoin pour s'extraire de la pauvreté, et exercer un suivi en conséquence.

B. Économie informelle

43. La cible 8.3 des objectifs de développement durable invite les États à soutenir la création d'emplois décents. Le secteur informel, qui n'est en général soumis à aucune taxe ou forme de contrôle par le gouvernement, se développe cependant. Les travailleurs de l'économie informelle ne bénéficient généralement pas de protection sociale. Bien souvent, leur salaire est inférieur à la moyenne et aucune couverture ou autre forme de protection sociale ne leur est offerte par leur employeur ou par l'État, notamment en ce qui concerne

³⁶ Ibid.

³⁷ Frances Ryan, « On Benefits and Proud: The show where 'deserving taxpayers' stalk 'proud benefit claimants' », *New Statesman*, le 15 octobre 2013.

³⁸ Sandra Fredman, « Engendering socio-economic rights », *South African Journal of Human Rights*, vol. 25, partie 3 (2009), p. 412.

³⁹ Voir OIT, « Gender equality at the heart of decent work », Conférence internationale du Travail, 98^e session, 2009.

⁴⁰ Sandra Fredman, *Human Rights Transformed: Positive Rights and Positive Duties* (Oxford University Press, 2008), p. 226 et 232.

les soins de santé, les pensions de retraite, l'éducation, le développement des compétences, la formation ou la garde d'enfants. Ils peuvent aussi ne pas bénéficier de la protection des normes de santé et de sécurité, et leur lieu de travail peut être dangereux ou insalubre.

44. La discrimination sur le marché du travail formel oblige souvent certains groupes, tels que les peuples autochtones, les personnes handicapées, les femmes et les membres de groupes ethniques, à travailler dans le secteur informel. Étant donné l'absence de protection dans le secteur informel et la faiblesse des salaires, cela a souvent pour effet de les reléguer encore davantage dans la pauvreté et la marginalisation, et les rend plus susceptibles d'être laissés pour compte.

45. Le secteur informel pourrait prendre encore de l'ampleur en raison des évolutions futures en matière d'emploi, notamment de formes atypiques d'emploi favorisées par l'essor des technologies numériques, ou une diminution de l'offre pour les emplois plus traditionnels, en particulier pour les travailleurs peu qualifiés. Si la croissance des formes d'emploi atypiques peut être perçue comme une chance, elle pourrait compromettre les objectifs du Programme 2030 liés au travail décent en l'absence de réglementation appropriée⁴¹.

C. Contrats précaires

46. La cible 8.8 des objectifs de développement durable engage les États à protéger les droits des travailleurs. Les efforts engagés dans beaucoup de pays pour supprimer ou limiter la réglementation visant à protéger les droits des travailleurs ont entraîné une diminution de cette protection, ce qui a favorisé une augmentation du nombre de contrats incertains ou précaires. Cette déréglementation a également été appuyée par les institutions financières internationales, qui ont promu les contrats de travail précaire et facilité les licenciements au titre de réformes juridiques liées aux politiques d'austérité⁴².

47. Selon les syndicats, la déréglementation s'est soldée par des contrats dans lesquels l'employeur n'est pas tenu d'offrir un nombre minimum d'heures de travail, tandis que l'employé doit être disponible pour travailler lorsque l'employeur le demande. Ces contrats sont utilisés par les employeurs pour éviter les frais de recrutement et les coûts d'agence, et sont associés à des salaires faibles, une insécurité des revenus et un nombre d'heures de travail insuffisant, en dépit de l'obligation pour les employés d'être disponibles en tout temps. La déréglementation peut limiter les autres possibilités de travail, et l'aptitude à gagner suffisamment pour couvrir le coût de la vie⁴³. Certains autres contrats occasionnels prévoient un nombre d'heures de travail minimum, mais parfois sous réserve de modifications et de réductions de dernière minute du temps de travail. Il faut s'attendre à une augmentation de ce type de contrats précaires à l'avenir avec l'essor de l'« économie à la tâche »⁴⁴.

48. Les types de contrats susmentionnés sont réputés exposer les travailleurs à un risque de pauvreté plus élevé⁴⁵. Compte tenu du pouvoir économique des employeurs sur les employés, les employeurs sont en mesure de retirer tous les avantages de flexibilité associés aux contrats sans horaires, tandis que tous les risques financiers et d'insécurité sont

⁴¹ OIT, *Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects*, Genève, 2016.

⁴² Stefano Sacchi, « Conditionality by other means: EU involvement in Italy's structural reforms in the sovereign debt crisis », *Comparative European Politics*, vol. 13, n° 1 (2015), p. 82, 83 et 89. Voir également A/HRC/34/57.

⁴³ Trades Union Congress, *Ending the abuse of zero-hours contracts – TUC response to BIS consultation*, Equality and Employment Rights Department, Londres, mars 2014.

⁴⁴ Les formes de travail créées dans le contexte de l'« économie à la tâche » comprennent le « travail participatif » et le « travail à la demande par l'intermédiaire d'applications », qui impliquent que les offres et les demandes de travail sont appariées en ligne ou via des applications mobiles. Voir Valerio De Stefano, « The rise of the 'just-in-time workforce': on-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy' », OIT, *Conditions of Work and Employment Series* n° 71, 2016.

⁴⁵ Netherlands Human Rights Institute, *Annual status report 2016* : « Poverty, social exclusion and human rights ».

transférés aux travailleurs⁴⁶. Dès lors, ces contrats compromettent la réalisation des objectifs de développement durable et portent atteinte au droit à un travail décent, tel qu'il est énoncé dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels⁴⁷. C'est ce qui a conduit aussi certains à penser que les incidences des indicateurs de l'objectif 8 devraient être évaluées différemment : les niveaux élevés de sous-emploi et de travail précaire signifient que le taux de chômage ordinaire ne permet pas à lui seul de mesurer l'état du marché du travail⁴⁸.

49. La création d'institutions de médiation peut être utile pour remédier aux différends liés au travail, notamment en matière de rémunération et de prestations sociales. En Australie, le Médiateur pour le travail équitable aide les employeurs et les employés à régler les différends professionnels et leur fournit des informations claires sur leurs droits et leurs obligations. Le Médiateur de la République de Lettonie est intervenu constamment pour protéger les intérêts des personnes menacées de pauvreté, notamment des « travailleurs pauvres » et de celle qui pâtissent d'un salaire minimum insuffisant et d'une rémunération inéquitable.

D. Santé et sécurité au travail

50. La cible 8.8 des objectifs de développement durable invite aussi les États à promouvoir la sécurité et la santé sur le lieu de travail. Malgré cela, la déréglementation persistante a conduit bon nombre de gouvernements à éliminer les « formalités » liées à des règles de santé et de sécurité au travail qui sont souvent perçues comme des obstacles indus pour les entreprises et comme un frein à la croissance économique. En réalité, le fardeau économique des mauvaises pratiques en matière de sécurité et de santé au travail est estimé à 4 % du produit intérieur brut mondial par an⁴⁹. Les conditions de travail insalubres ou dangereuses compromettent sensiblement la capacité des personnes à travailler et à subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille.

51. Les États doivent non seulement veiller à une réglementation adéquate, mais aussi garantir des systèmes d'inspection et de contrôle appropriés. L'article 9 de la Convention (n° 155) de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, dispose que « le contrôle de l'application des lois et des prescriptions concernant la sécurité, l'hygiène et le milieu de travail devra être assuré par un système d'inspection approprié et suffisant » et que « le système de contrôle devra prévoir des sanctions appropriées en cas d'infraction aux lois ou aux prescriptions ». Ces systèmes devraient être complétés judicieusement par des politiques de prévention visant à aider les employeurs et les travailleurs à éviter ou à éliminer le risque d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Il existe bon nombre d'autres conventions de l'OIT régissant les inspections du travail, notamment la Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

52. Si la cible 8.8 demande aux États de protéger les droits des travailleurs, elle ne les engage qu'à « promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs ». Elle ne satisfait donc pas pleinement aux normes relatives aux droits de l'homme et aux nombreuses conventions et recommandations de l'OIT concernant spécifiquement la sécurité et la santé au travail.

⁴⁶ Trades Union Congress, Ending the abuse of zero-hours contracts (voir note 43).

⁴⁷ Voir observation générale n° 23 (2016) du Comité des droits économiques, sociaux et culturels sur le droit à des conditions de travail justes et favorables (art. 7).

⁴⁸ Kristy Jones, *Tough Jobs: The Rise of an Australian Working Underclass*, Construction, Forestry, Mining and Energy Union, septembre 2016.

⁴⁹ OIT, Sécurité et santé au travail (SST), disponible à l'adresse suivante : http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_153246/lang--fr/index.htm.

E. Syndicats

53. Si les objectifs de développement durable, et en particulier la cible 8.8, reconnaissent la nécessité de protéger les droits des travailleurs, ils ne font pas mention du rôle des syndicats. En outre, de nombreux États, souvent fortement encouragés par les institutions financières internationales, ont mis en place des mesures d'austérité dans le domaine du travail visant à affaiblir les syndicats et ciblant les systèmes de négociation collective, notamment par une limitation des accords d'extension des conventions collectives entre différents secteurs (voir A/HRC/34/57). Ces mesures ont sapé les droits collectifs de travail, y compris le droit de former des syndicats et de s'y affilier (A/HRC/34/57, par. 29). Dans certains cas, les gouvernements ont imposé une réglementation plus stricte en ce qui concerne le contenu des conventions collectives, les procédures de négociation et les syndicats⁵⁰. Les institutions financières multilatérales ont aussi imposé des conditions de prêt aux États bénéficiaires, ce qui a affaibli la protection du travail, empêché les travailleurs d'avoir voix au chapitre et rapproché l'emploi un peu plus de l'informalité (A/71/385, par. 85).

54. Les syndicats jouent un rôle essentiel pour garantir l'accès à un travail décent et l'égalité. Ils peuvent aider les travailleuses, en particulier les femmes au foyer et les travailleuses domestiques ou migrantes, à faire valoir leurs droits en matière d'emploi en donnant accès aux informations en ligne, et leur donner la possibilité de s'organiser en ligne pour faire progresser les lois, les salaires et les conditions de travail et dénoncer les abus⁵¹. Il existe un lien historique entre un syndicalisme fort et des sociétés plus égalitaires⁵².

55. Les syndicats se sont aussi adaptés à l'évolution de l'emploi et ont contribué à remédier à des problèmes relatifs aux travailleurs indépendants. Avec l'apparition de nouvelles formes de travail, il est important d'avoir un processus démocratique de dialogue entre les travailleurs et les employeurs qui serve d'intermédiaire pour le contrôle des gains de production⁵³.

56. Pour atteindre les objectifs de développement durable et faire en sorte que nul ne soit laissé pour compte, les États doivent garantir aux travailleurs les conditions nécessaires pour former des syndicats et y adhérer. La liberté d'action des syndicats est essentielle. Pour bâtir une économie de demain dans laquelle les retombées du travail et le profit soient partagés, une réforme juridique à l'appui de syndicats efficaces est nécessaire⁵⁴.

VI. Participation et responsabilité

57. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 est un programme « du peuple, par le peuple et pour le peuple », dans lequel les États se sont engagés à établir un Partenariat mondial revitalisé pour le développement durable, mû par un esprit de solidarité renforcé, où l'accent est mis sur les besoins des plus démunis et des plus vulnérables, et bénéficiant de la participation de tous les pays, toutes les parties prenantes et tous les peuples⁵⁵. Cet engagement renvoie à une norme fondamentale relative aux droits de l'homme, celle de la participation, qui reconnaît aux parties prenantes le droit de prendre une part significative à l'élaboration, à l'application et au suivi des politiques qui les concernent⁵⁶.

⁵⁰ Jones, *Tough Jobs* (voir note 48).

⁵¹ Service de liaison des Nations Unies avec les organisations non gouvernementales, *Recommendations on Women's Human Rights and Gender Equality, Policy Brief #7*.

⁵² Lydia Hayes et Tonia Novitz, *Trade Unions and Economic Inequality*, Institute of Employment Rights, 2014. Voir aussi A/HRC/34/57, par. 11.

⁵³ Voir OIT, *L'avenir du travail que nous voulons : un dialogue global*, Genève, 2017.

⁵⁴ Hayes et Novitz, *Trade Unions and Economic Inequality* (voir note 52).

⁵⁵ Résolution 70/1 de l'Assemblée générale, par. 52.

⁵⁶ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 18 (2005) sur le droit au travail, par. 42.

58. Le principe de participation a une application bien spécifique en ce qui concerne la dimension collective du droit au travail, en particulier le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer. Comme l'a fait observer l'OIT, le droit d'organisation et de négociation collective est un élément essentiel du dialogue social, de la bonne gouvernance du marché du travail et de la concrétisation du travail décent⁵⁷. Le dialogue social englobe tous les types de négociation, de consultation ou d'échanges d'informations entre représentants des gouvernements, employeurs et travailleurs, sur des questions d'intérêt commun concernant la politique économique et sociale⁵⁸. La participation de membres des groupes sous-représentés sur le marché du travail formel, tels que les femmes, les migrants, les personnes âgées et les personnes handicapées, devrait être garantie, et un certain nombre de conditions doivent être réunies pour promouvoir des mécanismes et des processus de dialogue robustes : la participation d'organisations de représentation des travailleurs et des employeurs solides et indépendantes, qui disposent des capacités techniques nécessaires et ont accès aux informations pertinentes ; le respect du droit fondamental à la liberté d'association et à la négociation collective ; la volonté politique et l'engagement de bonne foi de toutes les parties dans le dialogue social ; et un appui institutionnel approprié⁵⁹. Point fondamental, c'est par le dialogue social et la négociation collective que les employés et leurs organisations améliorent leurs conditions de travail et leurs salaires, et que, bien souvent, ils sont parvenus à élargir la portée de la négociation collective pour y inclure des questions liées à la protection des travailleurs comme la sécurité et la santé au travail et les régimes de sécurité sociale, l'éducation et la formation des travailleurs, et même la participation des travailleurs à la gestion des entreprises⁶⁰.

59. Le dialogue social permet aussi la responsabilisation et peut être un moyen important d'amener les États à répondre de leurs obligations en ce qui concerne le droit au travail. Dans le contexte spécifique des objectifs de développement durable, le HCDH a exhorté les États à mettre en place un processus national participatif de suivi et d'examen des progrès, qui devrait être fondé sur les relations entre les gouvernements et la population. La composante de responsabilité pilotée par le pays devrait s'appuyer sur les mécanismes et processus nationaux et locaux existants et la participation de tous les acteurs concernés, et devrait établir des critères de référence, examiner les politiques nationales, évaluer les progrès accomplis, analyser les enseignements tirés de l'expérience, envisager des solutions et veiller à ce que les politiques et les programmes soient sur la bonne voie pour atteindre les objectifs et les cibles de l'Agenda 2030. Enfin, les examens nationaux des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de développement durable doivent tenir compte des rapports et des recommandations émanant des processus d'examen en matière de droits de l'homme, ainsi que des renseignements émanant des mécanismes nationaux de suivi et d'examen des questions liées aux objectifs, dont le Parlement ou tout autre organe de décision légitime, les autorités locales et les institutions nationales des droits de l'homme⁶¹.

60. Les institutions nationales des droits de l'homme peuvent jouer un rôle important dans le suivi du droit au travail. Au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme est un organisme public autonome et non ministériel habilité à intervenir en justice dans les affaires relatives aux droits de l'homme et à l'égalité. Qui plus est, la Commission a élaboré un cadre d'évaluation portant sur six domaines différents, dont le travail. Les indicateurs pris en compte sont notamment les revenus, la ségrégation professionnelle et les niveaux d'emploi, qui recoupent la finalité des objectifs de développement durable 5 (cible 5) et 8 (cible 5) – qu'ils contribuent ainsi à renforcer⁶².

⁵⁷ OIT, *Principes et droits fondamentaux au travail : défis et perspectives*, Genève, 2017, par. 12.

⁵⁸ Voir OIT, *Social dialogue: Finding a common voice*, Genève (non daté).

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ HCDH, *Integrating Human Rights into the Post-2015 Development Agenda, Follow-up and Review: Ensuring Accountability for the SDGs*, disponible à l'adresse suivante : <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/MDGs/Post2015/AccountabilityAndThePost2015Agenda.pdf>.

⁶² Voir www.equalityhumanrights.com/en/britain-fairer.

VII. Conclusions

61. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 concorde étroitement avec les normes relatives aux droits de l'homme ; en suivant une approche fondée sur les droits de l'homme pour donner effet aux objectifs et aux cibles qui s'appliquent au travail, on apportera donc une contribution importante à la réalisation du droit du travail. Dans la conception et l'exécution de politiques visant à donner effet aux objectifs de développement durable, les États doivent, par priorité, respecter, protéger et réaliser les droits des personnes, des groupes, et des populations marginalisés et vulnérables, en veillant à ce que nul ne soit laissé pour compte et à ce que les plus défavorisés soient aidés en premier. L'autonomisation des personnes vulnérables préconisée par le Programme 2030 nécessite de rendre opérationnels les principes fondamentaux de responsabilité et de participation dans l'ensemble des institutions, processus et mécanismes chargés de donner effet aux objectifs et aux cibles de développement durable concernant le travail. Ce n'est qu'en mobilisant la volonté politique de faire progresser ces engagements, qui ont pour fondement les droits de l'homme, que le Programme 2030, qui est centré sur les personnes, pourra porter ses fruits.
