



# Assemblée générale

Distr. générale  
14 septembre 2016  
Français  
Original : anglais

---

## Soixante et onzième session

Point 69 b) de l'ordre du jour provisoire\*

**Promotion et protection des droits de l'homme :  
questions relatives aux droits de l'homme, y compris  
les divers moyens de mieux assurer l'exercice effectif  
des droits de l'homme et des libertés fondamentales**

## **Droit de réunion pacifique et liberté d'association\*\***

### **Note du Secrétaire général**

Le Secrétaire général a l'honneur de transmettre aux membres de l'Assemblée générale le rapport établi en application de la résolution 24/5 du Conseil des droits de l'homme par Maina Kiai, Rapporteur spécial sur le droit de réunion pacifique et la liberté d'association.

---

\* A/71/150.

\*\* Le présent rapport a été soumis après la date limite, afin de prendre en compte l'évolution récente de la situation.



## Rapport du Rapporteur spécial sur le droit de réunion pacifique et la liberté d'association

### *Résumé*

Le présent rapport étudie la capacité d'exercice et de jouissance du droit de réunion pacifique et d'association sur le lieu de travail. Une importance spéciale y est accordée aux segments les plus marginalisés de la population active dans le monde, dont les travailleurs des chaînes d'approvisionnement mondiales, les travailleurs des secteurs de l'économie informelle, les travailleurs migrants, les domestiques et les autres catégories.

### Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction . . . . .	3
II. Cadre conceptuel . . . . .	4
III. Remises en cause du droit de réunion pacifique et de libre association : pressions mondiales sur les droits des travailleurs et réponse des États . . . . .	6
A. Travailleurs migrants . . . . .	9
B. La main-d'œuvre féminine . . . . .	11
C. Travailleurs domestiques . . . . .	14
IV. Cadre légal international . . . . .	15
A. Instruments régionaux et internationaux relatifs aux droits de l'homme . . . . .	15
V. Conclusions and recommandations . . . . .	28

## I. Introduction

1. Le présent rapport est le quatrième que le Rapporteur spécial soumet à l'Assemblée générale conformément à la résolution 32/32 du Conseil des droits de l'homme.

2. Le Rapporteur y définit l'environnement indispensable à la réalisation du droit de réunion pacifique et de libre association dans le contexte du travail et met en évidence les lois, pratiques et problèmes systémiques qui portent atteinte à ce droit<sup>1</sup>. Il fait observer que les droits du travail sont les droits de l'homme des travailleurs<sup>2</sup>. Les droits de réunion pacifique et la liberté d'association sont des droits fondamentaux précisément parce qu'ils sont essentiels à la dignité humaine, à l'autonomie économique, au développement durable et à la démocratie. Ils ouvrent la voie à tous les autres, et sans lui tous les autres droits civils et humains sont en péril.

3. Les États ont l'obligation, en vertu du droit international, de respecter, de protéger et d'appliquer le droit de réunion pacifique et de libre association des travailleurs. Ces obligations comprennent des devoirs positifs ainsi que négatifs. Ils sont en outre tenus de respecter les droits en question « sur leur territoire national et dans les mesures qu'ils prennent au niveau international, que ce soit individuellement, bilatéralement ou multilatéralement » (voir A/69/365, par. 16).

4. Dans de nombreux cas, les États ne parviennent pas à protéger ou faire respecter ces droits fondamentaux et à créer des conditions propices à leur exercice ne serait-ce que minimal, lésant ainsi des millions de travailleurs. Cette situation aggrave les inégalités dans le monde, la pauvreté, la violence, le travail forcé et le travail des enfants, et elle est directement en cause dans des problèmes tels que la traite des êtres humains et l'esclavage. Le présent rapport tient compte de l'impact de la mondialisation sur la jouissance des droits des travailleurs marginalisés, notamment du rôle joué par les processus de gouvernance mondiale, les États, les employeurs et les autres parties intéressées en matière de respect, de protection et de réalisation de ces droits.

5. Le rapport contient également des recommandations quant aux moyens par lesquels les États pourraient promouvoir un plus grand respect du droit de réunion pacifique et de libre association des travailleurs et renforcer ainsi l'état de droit, notamment l'accès des travailleurs à la justice, tout en réduisant les inégalités, la pauvreté et l'exclusion. Elles sont fondées sur les normes et instruments internationaux des droits de l'homme et du droit du travail et ont été formulées en concertation avec des organisations de la société civile, des droits de l'homme, des droits des femmes, ainsi que les États et les syndicats.

---

<sup>1</sup> Le Rapporteur spécial est conscient des termes du paragraphe 5 g) de la résolution 15/21 du Conseil des droits de l'homme, qui a établi son mandat, mettant en garde contre la répétition des travaux déjà conduits par l'Organisation internationale du Travail et ses mécanismes de surveillance spécialisés. Toutefois, le droit général de libre association s'applique sans équivoque sur le lieu de travail et il ne saurait y avoir de discussion sérieuse sur le droit d'association et de réunion dans le monde sans un examen des difficultés rencontrées par les travailleurs pour exercer leurs droits.

<sup>2</sup> Aux fins du présent rapport, le Rapporteur spécial utilise le mot « travailleur » au sens le plus large du terme.

6. Dans le cadre de l'établissement de son rapport, le Rapporteur spécial a convoqué une réunion d'experts les 5 et 6 mai 2016 à Diani (Kenya). Les échanges lui ont été très utiles, et il tient à exprimer toute sa gratitude à l'American Centre for International Labour Solidarity et l'International Center for Not-For-Profit Law, coorganisateurs de la réunion, ainsi que tous les participants pour leurs contributions. Il remercie aussi tous ceux qui ont partagé leur expérience par d'autres moyens, par exemple en répondant à son questionnaire. Il a également tenu compte des travaux pertinents disponibles dans le système des Nations Unies<sup>3</sup>.

7. Enfin, le Rapporteur spécial tient à exprimer sa profonde gratitude à l'American Centre for International Labour Solidarity pour son assistance et ses recherches, qui lui ont été très utiles pour son rapport.

## II. Cadre conceptuel

8. Au cours des dernières décennies, la mondialisation économique – engagée avec le moins possible de réglementations pour les entreprises et le capital – a été saluée par beaucoup d'économistes comme un véhicule essentiel pour assurer la prospérité et éradiquer la pauvreté dans le monde. Le système économique né de cette conception a certes induit une augmentation de la productivité économique et de la richesse mondiales, mais il a également contribué à la montée en puissance spectaculaire des grandes multinationales et à la concentration des richesses entre des mains moins nombreuses. Parallèlement, le pouvoir des États en matière de réglementation de ces entités commerciales s'est érodé. De plus, la récente croissance économique mondiale n'a pas été partagée à égalité. La productivité et la production ont augmenté, mais les inégalités ont fait de même, et les fruits de la croissance profitent essentiellement aux plus riches<sup>4</sup>.

9. Le pouvoir sans entraves, qu'il soit d'origine privée ou publique, représente une grave menace pour la protection des droits de l'homme, y compris le droit de réunion pacifique et de libre association des travailleurs, dont la remise en cause actuelle contribue à la crise de la gouvernance qui touche le monde entier. La richesse des multinationales est plusieurs fois supérieure à celle de nombreux pays<sup>5</sup>. Si les grands groupes sont juridiquement responsables de leurs opérations dans leur pays de nationalité, les lois nationales ne s'appliquent pas à leurs activités à l'étranger et ils n'ont pas à répondre des très nombreuses violations du droit commises dans les multiples pays de leurs chaînes d'approvisionnement. Les travailleurs, de leur côté, sont liés et tenus par les législations nationales des pays dans lesquels ils travaillent. En outre, les moyens classiques dont ils usaient pour faire valoir leurs droits (syndicats, grèves, négociations collectives, etc.) ont été

<sup>3</sup> Certaines situations dont il est question dans le rapport ont fait l'objet de communications adressées aux gouvernements ainsi que de communiqués de presse et de rapports établis par des titulaires de mandat au titre des procédures spéciales et des hauts fonctionnaires de l'ONU.

<sup>4</sup> Voir « Une économie au service des 1 % ou comment le pouvoir et les privilèges dans l'économie exacerbent les inégalités extrêmes et comment y mettre un terme », note d'information Oxfam n° 210 (18 janvier 2016). Consultable à l'adresse [https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file\\_attachments/bp210-economy-one-percent-tax-havens-180116-en\\_0.pdf](https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/bp210-economy-one-percent-tax-havens-180116-en_0.pdf).

<sup>5</sup> Voir Nicholas Freudenberg, « The 100 Largest Governments and Corporations by Revenue », 27 août 2015. Consultable à l'adresse [www.corporationsandhealth.org/2015/08/27/the-100-largest-governments-and-corporations-by-revenue/](http://www.corporationsandhealth.org/2015/08/27/the-100-largest-governments-and-corporations-by-revenue/).

considérablement affaiblis dans le monde entier. Cette situation a de fait permis aux chaînes d'approvisionnement mondiales de l'emporter sur la démocratie souveraine.

10. La majorité des actifs dans le monde, c'est-à-dire les travailleurs du secteur non structuré, la main d'œuvre féminine, les domestiques, les migrants, les ouvriers agricoles et les journaliers, sont souvent exclus des cadres juridiques nationaux de protection, de sorte qu'ils ne peuvent exercer leur droit fondamental d'association et de réunion et n'ont pas de voies de recours quand leurs droits sont bafoués<sup>6</sup>.

11. Les travailleurs privés de leur droit de réunion et de libre association ont peu de moyens d'action pour faire évoluer des situations qui accentuent la pauvreté, creusent les inégalités et limitent la démocratie. La nécessité de garder un emploi rémunéré est la considération primordiale, si bien que de nombreux travailleurs peinent de longues heures pour des salaires de misère, dans des environnements dangereux et insalubres, exposés au risque de maladie, d'accident ou de décès. Ils n'ont aucune protection sociale de base (soins de santé, éducation, pension de retraite) et, dans le cas des travailleurs victimes de la traite, n'ont pas le droit de choisir ou de quitter leur emploi. L'impact de l'absence de droit de réunion et d'association est aggravé pour les travailleurs migrants par des lois draconiennes en matière d'immigration, des officines de recrutement de main-d'œuvre sans scrupules, des systèmes de travail militarisés et des dispositifs de restriction des droits dans les zones franches industrielles. Les migrants employés comme domestiques ou ouvriers agricoles, qui sont souvent privés de la protection de la législation du travail chez eux comme à l'étranger, sont doublement exploités et marginalisés.

12. L'économie mondiale relègue souvent les femmes dans des emplois faiblement rémunérés et peu qualifiés. La persistance des violences sexistes empêche les travailleuses de revendiquer individuellement et collectivement leurs droits pour résister aux employeurs ou autorités étatiques qui les exploitent et les maltraitent. En outre, certaines catégories de travailleurs, notamment les femmes, les migrants internes et externes, les minorités raciales, ethniques, religieuses et sexuelles et les travailleurs ruraux pauvres, sont marginalisés dès le départ du simple fait de leur statut, ce qui rend la revendication des droits encore plus difficile.

13. La marginalisation est le sort commun de ces travailleurs et c'est elle qui prévaut dans les pays et les chaînes d'approvisionnement mondiales. Intentionnellement ou non, l'environnement juridique favorise les marchés de travail essentiellement tributaires d'une main-d'œuvre impuissante à agir et d'un contexte de bas salaires. Les employeurs et autres acteurs qui contournent la loi et n'appliquent pas les normes acquièrent un avantage compétitif sur les employeurs respectueux des règles, au prix du droit de réunion pacifique et de libre association des travailleurs.

14. De plus, l'absence de cadres juridiques et répressifs efficaces aux niveaux transnational et national récompense et encourage le non-respect voire les agissements criminels. Les violences exercées par les acteurs publics ou privés à l'encontre de syndicalistes, de militants des droits de l'homme et de grévistes

---

<sup>6</sup> Voir « Unprotected labour: What role for unions in the informal economy? », Labour Education 2002/2 n° 127 (Organisation internationale du Travail (OIT), 2002), consultable à l'adresse : [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dg-reports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_337069.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dg-reports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_337069.pdf).

pacifiques portent souvent un coup fatal aux tentatives des travailleurs qui veulent exercer leur droit de réunion et d'association.

15. L'incapacité des États à faire appliquer les lois et les règlements a beaucoup contribué à l'impossibilité pour les travailleurs d'exercer leur droit de réunion et d'association. En l'absence de voie de droit ou de recours politique démocratique réalistes, ils sont condamnés à une nouvelle pauvreté. Selon un rapport de l'Organisation internationale du Travail (OIT) consacré à l'Initiative sur l'éradication de la pauvreté, « la pauvreté n'est pas un simple épiphénomène du monde du travail; ce sont plutôt le monde du travail et les marchés du travail sous leur forme actuelle qui engendrent la pauvreté, ou du moins ne parviennent pas à l'éradiquer. »<sup>7</sup> Volontairement ou par simple maladresse, le processus de décision et l'activité législative ont réduit la capacité des travailleurs d'exercer leurs droits fondamentaux et créé un système juridique qui est inopposable aux États ou aux multinationales et ne parvient pas à protéger les droits en question.

16. Le droit de réunion pacifique et de libre association est un droit fondamental des travailleurs. Étant donné qu'il permet aux gens de s'exprimer et de défendre leurs intérêts, il est essentiel pour garantir la démocratie et la dignité, tenir les gouvernements comptables de leurs actes et émanciper l'humanité. Il permet également de rééquilibrer l'inégalité des relations entre employés et employeurs et d'aider les travailleurs à corriger les abus, à avoir accès à des salaires équitables, à des conditions de travail sûres<sup>8</sup> et à une voix collective.

17. En même temps, l'offensive mondiale contre le droit du travail montre clairement que les vieilles méthodes de défense des droits des travailleurs ne fonctionnent malheureusement plus. Notre monde et son économie mondialisée changent à toute allure, et il est essentiel que les outils que nous utilisons pour protéger le droit du travail s'adaptent tout aussi vite. Une première étape vers la réalisation de cet objectif consiste à abolir la distinction obsolète et artificielle entre droits du travail et droits de l'homme en général. Les droits du travail sont des droits de l'homme, et la possibilité de les exercer sur le lieu de travail est une condition préalable pour que les travailleurs jouissent d'un large éventail d'autres droits, économiques, sociaux, culturels, politiques ou autres.

### **III. Remises en cause du droit de réunion pacifique et de libre association : pressions mondiales sur les droits des travailleurs et réponse des États**

18. L'essor des multinationales a produit dans l'économie mondiale des changements structurels visant à réduire les coûts, augmenter les bénéfices et limiter la responsabilité de l'entreprise vis-à-vis des travailleurs<sup>9</sup>. La production et la

<sup>7</sup> Organisation internationale du Travail, *Initiative sur l'éradication de la pauvreté : L'OIT et le Programme 2030*, ILC.105/DG/IB (Genève, 2016), par. 37.

<sup>8</sup> Voir Virginia Mantouvalou, « Organizing against Abuse and Exclusion: The Associational Rights of Undocumented Workers » in Cathryn Costello and Mark Freedland, eds., *Migrants at Work: Immigration and Vulnerability in Labour Law* (Oxford, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, Oxford University Press, 2014), p. 381.

<sup>9</sup> Voir Radhika Balakrishnan, Lisa McGowan et Cassandra Waters, « Transforming Women's Work: Policies for an Inclusive Economic Agenda », (American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations, Solidarity Center and Rutgers University, 2016), p. 10.

prestation de services sont réparties entre différents sites, différents employeurs et différents pays. C'est ce qui a permis à des grandes sociétés de transférer la production de biens et services vers des entreprises sises dans des pays à faibles coûts imposant moins de règlements, poussant ainsi les fabricants et les prestataires de service des chaînes d'approvisionnement mondiales à diminuer les coûts<sup>10</sup>. Ces changements structurels ont radicalement transformé les systèmes et les relations de travail traditionnels.

19. Aujourd'hui, on estime à 60,7 % de la main-d'œuvre mondiale le pourcentage de travailleurs employés dans l'économie informelle, où la relation de travail n'est pas encadrée par la loi et protégée par des dispositifs sociaux (s'y ajoutent 13 % de travailleurs recrutés sur des contrats à durée déterminée)<sup>11</sup>. Dans certains pays en développement, les emplois informels représentent jusqu'à 90 % des emplois disponibles<sup>12</sup>.

20. Bien que l'économie informelle ait toujours existé, la déréglementation et le développement des chaînes d'approvisionnement mondiales l'ont fait croître de manière exponentielle. Elle concerne les travailleurs indépendants, les employés des entreprises informelles, les journaliers, les vendeurs ambulants, les employés temporaires ou à temps partiel et autres<sup>13</sup>. Les travailleurs des secteurs informels peuvent être enseignants, ouvriers agricoles, employés de centres d'appel, chauffeurs de taxi, éboueurs ou livreurs, entre autres.

21. Le secteur informel se caractérise souvent par des conditions d'emploi médiocres, des bas salaires et une absence de protection en cas de non-paiement des salaires, des licenciements sans préavis ni indemnités, des heures supplémentaires forcées, des conditions de travail dangereuses et insalubres et l'absence d'avantages sociaux tels que l'assurance maladie, le congé maladie, la retraite et la sécurité sociale<sup>14</sup>. Comme ils ne sont généralement pas protégés par la législation du travail, les travailleurs du secteur informel ont peu accès à la justice et moins de possibilités de s'organiser, de créer des syndicats ou de se syndiquer, de négocier des augmentations de salaire ou de meilleures conditions de travail. Le fait qu'ils soient privés de leurs droits fondamentaux leur laisse peu de chances de demander des comptes à ceux qui ont barre sur eux et les prive de la faculté à changer leur situation. Les États, de pair avec les employeurs, choisissent qui est ou qui n'est pas couvert par les droits syndicaux.

<sup>10</sup> Voir Organisation internationale du travail, *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_468097.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468097.pdf).

<sup>11</sup> Voir Martha Alter Chen, *The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies*; WEIGO Working Paper, n° 1 (août 2012). Consultable à l'adresse : [http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Chen\\_WIEGO\\_WP1.pdf](http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Chen_WIEGO_WP1.pdf) et OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde : Des modalités d'emploi en pleine mutation* (Genève, 2015). Consultable à l'adresse : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_368626.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf)

<sup>12</sup> Voir Malcolm Sharara, « Many Zimbabweans live below Food Poverty Line – WFP », Fin24, 19 mai 2016. Consultable à l'adresse : [www.fin24.com/Economy/many-zimbabweans-live-below-food-poverty-line-wfp-20160519](http://www.fin24.com/Economy/many-zimbabweans-live-below-food-poverty-line-wfp-20160519).

<sup>13</sup> Voir Martha Alter Chen, *The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies* WEIGO Working Paper, n° 1 (août 2012). Consultable à l'adresse : [http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Chen\\_WIEGO\\_WP1.pdf](http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Chen_WIEGO_WP1.pdf).

<sup>14</sup> Voir [www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/lang--en/index.htm).

22. Des millions de travailleurs du secteur informel travaillent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, où se trouvent souvent les concentrations de migrants et où sont commises les pires violations de la liberté d'association et du droit de réunion pacifique<sup>15</sup>. Les États diluent le droit du travail en vue d'attirer l'investissement et créent des zones franches industrielles dans lesquelles le droit d'association et de réunion pacifique est extrêmement restreint ou expressément supprimé. Les États peuvent aussi utiliser les accords d'investissement comme prétexte pour affaiblir les normes en matière d'emploi.

23. Les chaînes d'approvisionnement mondiales exercent des pressions à la baisse sur les salaires et les conditions de travail et opèrent une distanciation du droit de libre association car les travailleurs ont des emplois permanents sans pour autant avoir les droits du salarié permanent. Ces arrangements – qui existent dans les secteurs formel et informel, avec notamment des contrats à temps partiel, de courte durée ou temporaires, des plannings d'astreintes, des contrats de sous-traitance ou de franchises<sup>16</sup> à plusieurs niveaux, des régimes d'emplois indépendants fictifs, sont conçus pour tirer les coûts vers le bas<sup>17</sup>. Résultat du recours généralisé à cette pratique, 1,5 milliard de personnes, soit 46 % du nombre total de travailleurs dans le monde, ont des emplois dits « précaires ». En Asie du Sud et en Afrique subsaharienne, plus de 70 % des travailleurs sont des précaires<sup>18</sup>.

24. Les femmes tendent à occuper les échelons inférieurs des chaînes d'approvisionnement mondiales, dans les secteurs les plus mal payés, les moins prestigieux et les plus avares d'avantages sociaux tels que la confection, l'assemblage électronique et les services<sup>19</sup>. Il y a davantage de femmes que d'hommes dans le secteur agricole, où elles représentent environ 70 % de la main-d'œuvre informelle<sup>20</sup>. Elles constituent généralement de 60 à 90 % des effectifs dans les zones économiques spéciales, où la protection du travailleur est fortement réduite ou supprimée afin d'attirer l'investissement étranger<sup>21</sup>.

25. Les grandes entreprises contribuent à la violation des droits fondamentaux par leurs pratiques d'approvisionnement, des menaces de délocalisations si les coûts venaient à augmenter, et elles sont généralement exonérées de toute responsabilité juridique. Dans la plupart des cas, il n'y a pas dans leur pays de nationalité de

---

<sup>15</sup> Organisation internationale du Travail, travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, ILC.105/IV (Genève, 2016). Consultable à l'adresse [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_468097.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468097.pdf).

<sup>16</sup> Voir Radhika Balakrishnan, Lisa McGowan et Cassandra Waters, « Transforming Women's Work: Policies for an Inclusive Economic Agenda », Solidarity Centre et Rutgers University, 2016, p. 10.

<sup>17</sup> Voir Organisation internationale du Travail, Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, p. 23. Consultable à l'adresse : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms)

<sup>18</sup> Voir Organisation internationale du Travail, Emploi et questions sociales dans le monde : tendance pour 2016 (Genève, 2016).

<sup>19</sup> Voir Radhika Balakrishnan, Lisa McGowan and Cassandra Waters, « Transforming women's work: policies for an inclusive economic agenda », (American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations, Solidarity Center and Rutgers University, 2016), p. 7.

<sup>20</sup> Ibid.

<sup>21</sup> Ibid.



juridiction ou de motif d'action en justice concernant les violations commises éventuellement par un fournisseur<sup>22</sup>.

26. Dans certains pays, les procédures administratives ou judiciaires sont trop lentes, déficientes ou corrompues. Lorsque des travailleurs qui cherchent à s'organiser et à créer un syndicat sont congédiés, ils ne trouvent aucun recours effectif, ni chez eux contre l'entreprise locale ni à l'étranger contre la multinationale susceptible d'avoir contribué à la violation. Comme les conséquences juridiques sont inexistantes, la situation ne risque guère de changer.

## A. Travailleurs migrants

27. La mondialisation intervient dans le contexte de la plus grande migration de populations de toute l'histoire de l'humanité, des zones rurales vers les zones urbaines, à l'intérieur des pays et par-delà les frontières. Selon des évaluations récentes de l'OIT, le monde compte 150,3 millions de travailleurs migrants<sup>23</sup>. On estime que 112,3 millions (74,7 %) se trouvent dans des pays à revenu élevé<sup>24</sup>. Ils migrent pour aider leur famille et dans l'espoir d'un avenir meilleur, mais l'absence de droits et de pouvoir sur leur lieu de travail les confine souvent, eux et leurs enfants, dans la pauvreté.

28. Les travailleurs migrants à bas salaires sont en butte à une grave exploitation économique, à l'exclusion sociale et à la marginalisation politique. Ils sont souvent privés de leur droit de réunion pacifique et de libre association, en raison de leur situation irrégulière ou à cause de l'existence dans les filières légales d'obstacles structurels qui les marginalisent systématiquement. Les frais de recrutement exorbitants les chargent d'une dette qu'il leur est impossible de rembourser. Dans leur pays de destination, ils perçoivent souvent de faibles salaires, voire aucune rémunération. Ils sont soumis à des conditions de vie et de travail dangereuses et insalubres, et à la violence sexiste. Ils n'ont généralement pas accès aux soins de santé et n'ont pas de congés ni d'autres prestations sociales. Beaucoup sont victimes du trafic d'êtres humains, en situation de travail forcé ou d'esclavage, isolés, non payés, ils subissent des restrictions à la liberté de circulation et ne disposent d'aucun accès à la justice. Étant donné que, dans les faits, on empêche la plupart d'entre eux de former des syndicats et de se syndiquer, les travailleurs migrants ne sont pas en mesure de réclamer de meilleurs salaires et des conditions de travail améliorées. Les migrants sont devenus un énorme réservoir de main-d'œuvre jetable à bas salaire, et sont privés de recours ou de possibilités réalistes de négociation collective qui leur permettraient d'améliorer leurs salaires et leurs conditions de travail.

29. L'obtention d'un statut juridique ne garantit pas aux travailleurs l'exercice de leurs droits fondamentaux. La plupart des programmes de migration temporaire ou circulaire dénie ou entravent structurellement les droits de réunion et

<sup>22</sup> Ibid., p. 11. Voir Organisation internationale du travail, *le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, ILC.105/IV (Genève, 2016), p. 42. Consultable à l'adresse : [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_468097.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468097.pdf).

<sup>23</sup> Voir Organisation internationale du Travail, *Global Estimates of Migrant Domestic Workers : Results and Methodology* (Genève, 2015).

<sup>24</sup> Ibid.

d'association des travailleurs et les laissent à la merci des employeurs. Le kafala, au Moyen-Orient, et le statut de « travailleur invité », aux États-Unis, sont deux de ces programmes. Dans de nombreux pays du Moyen-Orient (tels que l'Arabie saoudite, Bahreïn, le Koweït, Oman et le Qatar), ce système hyper-rigide subordonne la présence d'un travailleur migrant dans le pays au parrainage de son visa par un citoyen. La capacité des travailleurs de résider et travailler dans le pays ou même d'en partir est soumise à l'approbation et aux caprices du parrain du migrant, qui exerce un contrôle quasi total sur l'existence du travailleur<sup>25</sup>. Il en va pratiquement de même pour les programmes de travailleurs invités aux États-Unis, où les visas sont liés à des employeurs précis<sup>26</sup>. D'un point de vue juridique, ces États ont délégué la supervision, le contrôle et la responsabilité des ressortissants étrangers à des entreprises privées et à des particuliers. Une telle dévolution de pouvoirs a conduit à de graves violations et au déni de droits fondamentaux.

30. Chaque année, les États-Unis accueillent plus de 100 000 travailleurs invités avec des visas de travail temporaires H-2, dans des secteurs tels que l'aménagement paysager, la construction, la transformation des produits de la mer et l'agriculture. Des travailleurs invités, pourtant en situation régulière, ont rapporté qu'ils avaient été trompés quant à leur salaire, menacés avec des armes, battus, violés, affamés et emprisonnés. Certains sont morts à la tâche<sup>27</sup>. Le lien entre le visa et l'employeur est un élément coercitif : les travailleurs qui se plaignent de leurs conditions de travail peuvent être mis à la porte et doivent quitter le pays ou courir le risque d'être expulsés. Cette relation de dépendance fait obstacle à la possibilité qu'auraient les travailleurs d'exercer leur droit de libre association et de réunion<sup>28</sup>. Ceux qui tentent d'exercer leurs droits sont souvent inscrits sur une liste noire par leurs employeurs, qui menacent de leur refuser à l'avenir la possibilité de travailler afin de les réduire au silence<sup>29</sup>.

31. Au Royaume-Uni, dans les secteurs de l'hôtellerie, de l'agroalimentaire et de l'agriculture, les emplois contrôlés par des mafias permettent souvent d'exploiter les travailleurs migrants par le vol de leur salaire ou la confiscation de leurs passeports. Pour ces travailleurs, la perspective du licenciement et de la perte du droit de travailler et de résider légalement dans le pays est paralysante et empêche l'exercice de leurs autres droits. Étant donné que les enquêtes de police ont tendance à se concentrer davantage sur le respect des lois sur l'immigration que sur les allégations de mauvais traitements à l'encontre de travailleurs migrants<sup>30</sup>, l'accès à la justice est

<sup>25</sup> Voir International Trade Union Confederation (ITUC), « The case against Qatar: host of the FIFA 2022 World Cup—ITUC special report » (Bruxelles, 2014). Consultable à l'adresse [www.ituc-csi.org/IMG/pdf/the\\_case\\_against\\_qatar\\_en\\_web170314.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/the_case_against_qatar_en_web170314.pdf).

<sup>26</sup> Voir <http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=20317&LangID=E#sthash.mXdGRS7D.dpuf>.

<sup>27</sup> Voir Jessica Garrison, Ken Bensinger et Jermy Singer-Vine, « The new American slavery: invited to the United States, foreign workers find a nightmare », 24 juillet 2015. Consultable à l'adresse [https://www.buzzfeed.com/jessicagarrison/the-new-american-slavery-invited-to-the-us-foreign-workers-f?utm\\_term=.ywzOzJKYW#.gp0jykNYK](https://www.buzzfeed.com/jessicagarrison/the-new-american-slavery-invited-to-the-us-foreign-workers-f?utm_term=.ywzOzJKYW#.gp0jykNYK).

<sup>28</sup> Voir Shannon Lederer, « Top 10 ways guest worker visa programmes undermine immigrant rights », 9 septembre 2015. Consultable à l'adresse [www.aflcio.org/Blog/Political-Action-Legislation/Top-10-Ways-Guest-Worker-Visa-Programs-Undermine-Immigrant-Rights](http://www.aflcio.org/Blog/Political-Action-Legislation/Top-10-Ways-Guest-Worker-Visa-Programs-Undermine-Immigrant-Rights).

<sup>29</sup> Ibid.

<sup>30</sup> Article dans UNISON.

fermé. Le travail forcé est aussi un problème majeur de plus en plus répandu au Royaume-Uni<sup>31</sup>.

32. Les travailleurs migrants doivent souvent faire face à des actes d'intimidation. En 2015, 245 migrants zimbabwéens travaillant dans une exploitation agricole sud-africaine ont été harcelés, menacés et victimes de représailles (accompagnées de violences physiques pour 4 d'entre eux) après s'être organisés pour demander une augmentation de salaire. Ils avaient travaillé 12 heures par jour sept jours par semaine, et 17 heures par jour pendant la période de récolte des légumes, mais n'avaient reçu que la moitié du salaire minimum environ<sup>32</sup>. Ils ont été expulsés de force en septembre 2015, mais par la suite un tribunal les a disculpés, et le juge a conclu que des arriérés de salaires ou une réintégration leur étaient dus<sup>33</sup>.

33. La violence exercée en toute impunité est également une chose courante. Au Mexique, les ouvriers agricoles de l'un des plus gros exportateurs de tomates du pays ont été physiquement agressés lorsqu'ils se sont plaints du manque de nourriture ou qu'ils ont tenté de quitter le camp de travail où ils étaient gardés « comme des prisonniers ». Des chefs de camp ont menacé ceux qui exigeaient leur salaire, retenu illégalement. Les travailleurs endettés ne pouvaient jouir de leurs droits de réunion et d'association, de crainte de perdre leurs salaires, lesquels ne leur seraient versés qu'après la récolte. Cette entreprise a reçu un financement de la Banque mondiale et approvisionne des principaux marchands de primeurs des États-Unis<sup>34</sup>.

## B. La main-d'œuvre féminine<sup>35</sup>

34. Aujourd'hui, environ la moitié des femmes dans le monde travaillent, contre plus de trois quarts des hommes<sup>36</sup>. Les trois quarts de leurs emplois sont informels et non protégés. Dès lors, elles sont beaucoup moins susceptibles que les hommes de se syndiquer et de bénéficier de protections au travail, et notamment du droit de réunion et d'association.

35. La discrimination, la maltraitance et la relégation dans les emplois au bas de l'échelle de l'économie mondiale compromettent la capacité des travailleuses à créer et rejoindre des associations qui défendent leurs intérêts. Dans le monde

<sup>31</sup> Voir Hsiao-Hung Pai, « The lessons of Morecambe Bay have not been learned », *The Guardian*, 3 février 2014. Consultable à l'adresse <https://www.theguardian.com/commentisfree/2014/feb/03/morecambe-bay-cockle-pickers-tragedy>.

<sup>32</sup> Voir Tula Connell, « 70 migrant workers fled abuse in South Africa », 22 janvier 2016. Consultable à l'adresse [www.solidaritycenter.org/70-migrant-farm-workers-fled-abuse-in-south-africa/](http://www.solidaritycenter.org/70-migrant-farm-workers-fled-abuse-in-south-africa/).

<sup>33</sup> Voir Tula Connell, « Zimbabwe migrant farm workers see dawn of justice », 18 mai 2016. Consultable à l'adresse [www.solidaritycenter.org/zimbabwe-migrant-farm-workers-win-court-case/](http://www.solidaritycenter.org/zimbabwe-migrant-farm-workers-win-court-case/).

<sup>34</sup> Voir Richard Marosi, « Desperate workers on a Mexican mega-farm: 'they treated us like slaves' », *Los Angeles Times*, 10 décembre 2014. Consultable à l'adresse <http://graphics.latimes.com/product-of-mexico-labor/>.

<sup>35</sup> Pour plus de renseignements sur les problèmes auxquels se heurtent les femmes dans le monde du travail, voir A/HRC/26/39.

<sup>36</sup> Voir Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, *Progress of the World's Women 2015-2016: Transforming Economies, Realizing Rights* (New York, 2015), p. 74.

entier, la main-d'œuvre féminine est cantonnée dans les emplois à faibles salaires aux plus bas échelons de la chaîne d'approvisionnement mondiale, là où les protections sociales, notamment celles qui sont prévues dans le droit du travail, sont rares.

36. À l'échelle mondiale, l'écart de rémunération entre les sexes, actuellement estimé à 77 %, est un indicateur supplémentaire de la discrimination à l'égard de la main-d'œuvre féminine<sup>37</sup>. La ségrégation professionnelle fondée sur le sexe, quand elle est inscrite dans la loi, en violation des conventions et des normes internationales, fait baisser les salaires des femmes, réduit leur taux d'emploi et a des conséquences économiques et sociales à long terme pour elles-mêmes, leur famille et leur pays<sup>38</sup>. Une étude de la Banque mondiale portant sur 173 pays a révélé que 155 d'entre eux ont au moins une loi qui limite les perspectives économiques des femmes<sup>39</sup>. Des restrictions légales sur le type d'emploi que les femmes peuvent occuper existent encore dans 79 pays<sup>40</sup>.

37. Les pratiques de recrutement donnent également aux employeurs toute liberté de cantonner les femmes dans les emplois subalternes à bas salaire<sup>41</sup>. Les femmes occupent peut-être majoritairement les emplois les moins protégés de l'économie mondiale parce que de nombreux employeurs pensent que la main-d'œuvre féminine est plus docile, plus adroite ou moins revendicative, et qu'elle aura moins d'exigences<sup>42</sup>.

38. L'inégalité entre les sexes dans la famille s'ajoute à la discrimination au travail pour peser sur la main-d'œuvre féminine et ses droits fondamentaux. Par exemple, toutes cultures confondues, les femmes accomplissent une part disproportionnée des tâches ménagères<sup>43</sup>, ce qui réduit leur mobilité et limite leurs possibilités de trouver un emploi. Le fardeau du travail domestique non rémunéré les marginalise et les empêche d'exercer leur droit d'association au travail car il les force à travailler à temps partiel, à la demande, à domicile, ou dans des emplois sous-payés d'aide à la personne afin de pouvoir s'occuper de leur propre foyer<sup>44</sup>. Cette situation les conduit souvent à rester dans les secteurs informels non protégés de l'économie. Elles occupent généralement ces emplois plus longtemps que les hommes, sans bénéficier d'une quelconque protection sociale, ce qui leur impose un lourd tribut<sup>45</sup> et les maintient dans la pauvreté.

<sup>37</sup> Voir Organisation internationale du Travail, « ILO: large gender gaps remain across broad spectrum of global labour market », 8 mars 2016. Consultable à l'adresse [www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--fr/index.htm).

<sup>38</sup> Voir Arancha González, « In 155 countries women still face legal discrimination. The consequences are huge », *The Guardian*, 3 décembre 2015. Consultable à l'adresse <https://www.theguardian.com/global-development-professionals-network/2015/dec/03/women-legal-discrimination-worldwide-consequences>.

<sup>39</sup> Ibid.

<sup>40</sup> Voir World Bank, *Women Business and the Law 2014: Removing Restrictions to Enhance Gender Equality – Key Findings* (Washington, 2013).

<sup>41</sup> Voir Radhika Balakrishnan, Lisa McGowan and Cassandra Waters, « Transforming women's work: policies for an inclusive economic agenda », (American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations, Solidarity Center and Rutgers University, 2016), p. 5.

<sup>42</sup> Ibid.

<sup>43</sup> Ibid.

<sup>44</sup> Ibid.

<sup>45</sup> Ibid.

39. Pour les femmes, la dissuasion la plus féroce à l'exercice de leurs droits à la liberté de réunion pacifique et d'association est peut-être la violence sexiste, qui touche plus de 35 % d'entre elles dans le monde<sup>46</sup>. Alors que, de façon générale, les violences faites aux femmes attirent de plus en plus l'attention de la communauté internationale, elles continuent d'être négligées ou ignorées si elles sont commises au travail.

40. La violence sexiste au travail se propage<sup>47</sup> aussi bien dans l'économie formelle qu'informelle<sup>48</sup>, et recoupe souvent d'autres formes de discrimination et d'exploitation, notamment celles qui sont fondées sur la race, l'appartenance ethnique, le pays d'origine et l'âge. La violence sexiste au travail se décline en violences physiques, tentatives de meurtre et meurtre, agressions sexuelles, insultes et menaces, brimades, violences morales et actes d'intimidation, harcèlement sexuel, exactions économiques et financières, harcèlement criminel, et la liste n'est pas close.

41. Une enquête récente dans les pays de l'Union européenne a révélé que 75 % des femmes occupant des postes de management ou de cadre supérieur ont subi une forme ou une autre de harcèlement sexuel, de même que 61 % des femmes dans le secteur des services<sup>49</sup>. Des femmes travaillant dans des pays aussi divers que le Bangladesh, le Cambodge<sup>50</sup>, la République dominicaine<sup>51</sup>, Haïti<sup>52</sup>, la Jordanie, le Swaziland<sup>53</sup> et la Tunisie<sup>50</sup> ont fait état de violences verbales, physiques ou sexuelles, de harcèlement sexuel ou de viols sur leur lieu de travail. Quelque 90 % des femmes kényanes travaillant dans le conditionnement du thé et l'exportation disent avoir été témoin de sévices sexuels au travail ou en avoir subi; presque toutes ont déclaré qu'elles avaient peur de les signaler, de crainte de perdre leur emploi<sup>54</sup>.

42. Des dirigeantes syndicales au Guatemala sont « tout particulièrement la cible » de menaces, de violences et de meurtres<sup>55</sup>. Des travailleuses signalent qu'on les a

<sup>46</sup> Voir World Health Organization, « Violence against women: intimate partner and sexual violence against women—fact sheet », consultable à l'adresse [www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/en/](http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/en/).

<sup>47</sup> Lisa McGowan, « Gender-based violence at work », Solidarity Center (à paraître).

<sup>48</sup> Ibid.

<sup>49</sup> Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, *Violence against Women: An EU-Wide Survey—Main Results* (Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2014).

<sup>50</sup> Voir Mégane Ghorbani, « Informal work in Tunisia: a factor to be included in strategies addressing gender-based violence », 20 juin 2014. Consultable à l'adresse [www.awid.org/news-and-analysis/informal-work-tunisia-factor-be-included-strategies-addressing-gender-based](http://www.awid.org/news-and-analysis/informal-work-tunisia-factor-be-included-strategies-addressing-gender-based).

<sup>51</sup> Voir [www.laborrights.org/publications/sexual-harassment-export-processing-zones-dominican-republic](http://www.laborrights.org/publications/sexual-harassment-export-processing-zones-dominican-republic); Lourdes Pantaleón, « Sexual harassment in the export processing zones of the Dominican Republic », mai 2003. Consultable à l'adresse <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1484&context=globaldocs>

<sup>52</sup> Voir Organisation internationale du travail et la Société financière internationale, *Better Work Haiti: Garment Industry 12<sup>th</sup> Biannual Synthesis Report Under the HOPE II Legislation* (Genève, 2016).

<sup>53</sup> Voir All Africa, « Swaziland : Swazi textile exploités », 1<sup>er</sup> novembre 2014. Consultable à l'adresse <http://allafrica.com/stories/201411031316.html>.

<sup>54</sup> Voir Regina G. M. Karega, « Violence against women in the workplace in Kenya: assessment of workplace sexual harassment in the commercial agricultural and textile manufacturing sectors in Kenya », mai 2002, consultable à l'adresse [www.laborrights.org/sites/default/files/publications-and-resources/Kenya.pdf](http://www.laborrights.org/sites/default/files/publications-and-resources/Kenya.pdf).

<sup>55</sup> Voir Callum McSorley, « Guatemala: the world's most dangerous place for trade unions », *International Network of Street Papers*, 28 octobre 2013. Consultable à l'adresse

frappées avec l'intention de provoquer chez elles des fausses couches, ou qu'elles ont été enlevées alors qu'elles attendaient l'arrivée de leur moyen de transport pour aller au travail ou rentrer chez elles<sup>56</sup>. Au Guatemala, plus de 5 000 femmes et filles ont été tuées entre 2008 et 2015<sup>57</sup>. Le Guatemala a adopté une loi contre le féminicide, mais elle est plus souvent utilisée pour attaquer les dirigeants syndicaux que pour poursuivre et punir les agresseurs.

43. Sans la capacité de s'organiser et d'engager des actions collectives sur leur lieu de travail, de trop nombreuses femmes sont obligées de travailler dans un climat de violence et de peur. Face à la menace toujours présente de perdre leur emploi, leur santé, la capacité de subvenir aux besoins de leur famille et, potentiellement, elles ont encore plus de difficulté à défendre leur droit fondamental de réunion pacifique et de libre association.

44. La violence sexiste est une grave violation des droits de l'homme qui empêche l'exercice des droits, notamment celui de réunion pacifique et de libre association. Pourtant, malgré sa prévalence et son effet corrosif, elle ne fait pas l'objet de la moindre norme internationale contraignante.

### C. Travailleurs domestiques

45. Situés à l'intersection du genre, de la race, de la migration et du secteur informel, les travailleurs domestiques représentent une grande partie de la main-d'œuvre mondiale exclue du droit de réunion pacifique et de libre association. L'OIT estime que 67 millions de personnes dans le monde sont des employés de maison, dont 80 % de femmes, et que 11,5 millions de travailleurs migrants (dont les trois quarts environ sont des femmes) ont un emploi de domestique<sup>58</sup>.

46. Dans de nombreux pays, les domestiques ne sont pas considérés comme des « travailleurs » au regard de la loi, ce qui signifie qu'ils n'ont guère la possibilité de faire valoir leurs droits de réunion et d'association sur leur lieu de travail<sup>59</sup>. Environ 90 % d'entre eux n'ont aucune protection sociale effective, ce qui les laisse, eux et leur famille, dans une situation économique et sociale précaire.

47. Tout comme les autres migrants, les travailleurs domestiques immigrés ne sont guère protégés par le droit du travail. Ils sont victimes de graves sévices, dont notamment le travail forcé, le trafic d'êtres humains et la violence sexiste. Ils peuvent être privés de nourriture, de sommeil, de soins médicaux, et être soumis à

---

[www.streetnewsservice.org/news/2013/october/feed-400/guatemala-the-world%E2%80%99s-most-dangerous-place-for-trade-unions.aspx](http://www.streetnewsservice.org/news/2013/october/feed-400/guatemala-the-world%E2%80%99s-most-dangerous-place-for-trade-unions.aspx).

<sup>56</sup> Ibid.

<sup>57</sup> Voir Mimi Yagoub, « Why does Latin America have the world's highest female murder rates? », 11 février 2016. Consultable à l'adresse [www.insightcrime.org/news-analysis/why-does-latin-america-have-the-world-s-highest-female-murder-rates](http://www.insightcrime.org/news-analysis/why-does-latin-america-have-the-world-s-highest-female-murder-rates).

<sup>58</sup> Voir Organisation internationale du Travail, « Decent work for domestic workers: achievements since the adoption of C189 », note d'information. Consultable à l'adresse [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_337069.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_337069.pdf).

<sup>59</sup> Voir le site Web de la Fédération internationale des travailleurs domestiques, consultable à l'adresse [www.idwfed.org/fr](http://www.idwfed.org/fr).

l'interdiction de quitter leur lieu de travail<sup>60</sup>. Zainab Yusuf, travailleuse kényane arrivée en Arabie saoudite dans un trafic d'êtres humains, devait passer 21 heures par jour à faire le ménage et à s'occuper des sept enfants de son employeur. Elle ne pouvait ni quitter la maison ni contacter sa famille, et devait continuellement faire face au harcèlement sexuel et à la violence physique que lui faisaient subir son employeur et les fils de la maison<sup>61</sup>. Dans ces conditions, les travailleurs domestiques n'ont aucune possibilité de se réunir pacifiquement ou de s'associer.

48. Le travail domestique rémunéré est le prototype même du travail précaire<sup>62</sup>. Les exemples de lois qui établissent une différence entre les travailleurs domestiques et les autres ne manquent pas. Le Royaume-Uni n'applique pas aux employés de maison les limites sur les heures de travail, le salaire minimum et la couverture médicale et sociale. Le Canada, la Finlande, le Japon et la Suisse ont également exclu les travailleurs domestiques de leur législation sur le salaire minimum<sup>63</sup>.

49. De nombreux pays, dont le Royaume-Uni et la France, ont exclu les travailleurs domestiques de la compétence des services d'inspection du travail pour des raisons de respect de la vie privée des employeurs<sup>64</sup>. Le Canada (Ontario), l'Éthiopie et la Jordanie excluent les travailleurs domestiques des lois portant sur la représentation syndicale<sup>65</sup>. Souvent aussi, les lois sur les migrations traitent différemment les travailleurs domestiques<sup>66</sup>. Le Rapporteur spécial note toutefois que 30 pays ont pris l'initiative positive d'étendre aux employés de maison la protection dont bénéficient les autres travailleurs.

## IV. Cadre légal international

### A. Instruments régionaux et internationaux relatifs aux droits de l'homme

50. Les droits de réunion pacifique et d'association sont reconnus dans de nombreux instruments internationaux, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

<sup>60</sup> Exposé de Teresa Wabuko, Kenya Union of Domestic, Hotels, Education Institutions and Hospital Workers Union, lors de la consultation d'experts des Nations Unies sur la liberté de réunion et d'association, 5 mai 2016.

<sup>61</sup> Exposé de Zainab Yusuf, Kenya Union of Domestic, Hotels, Education Institutions and Hospital Workers Union, lors de la consultation d'experts des Nations Unies sur la liberté de réunion et d'association, 5 mai 2016.

<sup>62</sup> Voir Virginia Mantouvalou, « Human Rights for precarious workers: the legislative precariousness of domestic labour », Labour Rights Institute Online Working Papers, février 2012. Consultable à l'adresse [www.ucl.ac.uk/laws/lri/papers/VM%20precarious%20workers.pdf](http://www.ucl.ac.uk/laws/lri/papers/VM%20precarious%20workers.pdf).

<sup>63</sup> Ibid.

<sup>64</sup> Ibid.

<sup>65</sup> Ibid.

<sup>66</sup> Ibid.

51. Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques dispose que les États doivent respecter et garantir les droits de réunion et d'association, et veiller à ce que tous les individus se trouvant sur leur territoire et relevant de leur compétence en jouissent, sans distinction aucune, et garantir la bonne suite par les autorités compétentes à tout recours qui aura été reconnu justifié<sup>67</sup>. Les États doivent aussi s'abstenir de violer les droits reconnus par le Pacte et sont tenus responsables des violations de ces droits lorsque l'infraction se produit en raison de leur incapacité à garantir le droit dans leur législation et dans la pratique. Le désir de maximiser le profit économique ou de créer des conditions d'investissement attrayantes ne réduit en rien les obligations et les responsabilités de l'État. Le Pacte fait également obligation aux États de lutter contre la discrimination de la part d'acteurs privés<sup>68</sup>, y compris en matière d'emploi<sup>69</sup>.

52. Le principe de non-discrimination s'applique à tous les droits, et les États sont tenus de veiller à ce que des groupes qui en sont traditionnellement exclus puissent jouir de leurs droits à la liberté de réunion pacifique et d'association. L'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes fait obligation aux États de prendre des mesures positives pour assurer l'égalité de jouissance des droits pour les femmes, y compris les droits de réunion et d'association. Le Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille impose aux États d'encourager l'auto-organisation parmi les travailleurs migrants, quel que soit leur statut migratoire, et de leur fournir des informations sur les associations susceptibles de leur venir en aide<sup>70</sup>.

53. Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels exige que les États veillent à ce que les gens puissent s'organiser et adhérer à des associations de travailleurs qui répondent à leurs préoccupations, et qu'une attention particulière soit accordée aux travailleurs domestiques, aux femmes travaillant en milieu rural et dans des secteurs à prédominance féminine, ainsi qu'aux femmes qui travaillent à domicile et qui sont souvent privées de ce droit<sup>71</sup>.

54. Les syndicats et le droit de grève sont deux outils essentiels de conquête des droits des travailleurs, car ils fournissent des mécanismes par lesquels les travailleurs peuvent défendre leurs intérêts collectivement et négocier avec les grandes entreprises et les autorités en meilleure position. L'État est tenu de protéger ces droits pour tous les travailleurs.

55. Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels protègent explicitement le droit de fonder des syndicats et de se syndiquer. Le droit international des droits de l'homme impose aux États l'obligation de promouvoir activement, d'encourager et de faciliter l'exercice des droits fondamentaux, y compris le droit du travail (A/70/266, par. 4). En outre, l'idée selon laquelle les

<sup>67</sup> Voir Pacte international relatif aux droits civils et politiques, art. 2 2) et 2 3) al. a) à c).

<sup>68</sup> Ibid., art. 2 et 26.

<sup>69</sup> Comité des droits de l'homme, *Franz Nahlik contre l'Autriche*, décision concernant la communication n° 608/1995, 22 juillet 1996 (CCPR/C/57/D/608/1995).

<sup>70</sup> Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, observation générale n° 2, 28 août 2013 (CMW/C/GC/2).

<sup>71</sup> Voir Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 23 (2016) sur le droit à des conditions équitables et satisfaisantes de travail, (E/C.12/GC/23).



États doivent promouvoir le syndicalisme parmi les travailleurs est implicite dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Les États doivent prendre des mesures pour veiller à ce que des tiers n'entravent pas l'exercice des droits syndicaux.

56. Le droit de grève est établi en droit international depuis des décennies, dans des instruments internationaux et régionaux, et est également inscrit dans les constitutions d'au moins 90 pays<sup>72</sup>. Le droit de grève a, de fait, intégré le droit international coutumier<sup>73</sup>.

## 1. Instruments de l'Organisation internationale du Travail

57. L'Organisation internationale du Travail (OIT), seule institution tripartite d'ampleur mondiale, joue un rôle unique dans la définition des normes concernant les principes et droits fondamentaux au travail. Parmi ses conventions fondamentales figurent notamment la Convention de 1948 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (n° 87), qui engage les États à prévenir la discrimination à l'égard des syndicats, à protéger les organisations d'employeurs et de travailleurs contre toute ingérence mutuelle et à encourager la négociation collective, et la Convention de 1949 sur le droit d'organisation et de négociation collective (n° 98), qui protège les travailleurs exerçant leur droit d'organisation, qui entérine le principe de non-ingérence entre organisations d'employeurs et de travailleurs et favorise la négociation collective volontaire. Les droits qu'elles consacrent sont indispensables à la protection des autres droits fondamentaux des travailleurs. Les États signataires de la Déclaration de l'OIT sont tenus de respecter le principe de la liberté d'association, qu'ils aient ou non signé les conventions pertinentes<sup>74</sup>. Dans son programme pour un travail décent, l'OIT appelle les pays à respecter les conventions fondamentales, à assurer la protection sociale, à créer des emplois décents et à mener un véritable dialogue social tripartite. En outre, la Convention n° 189 de 2011 fixe des normes visant à promouvoir et à protéger efficacement les droits fondamentaux des travailleuses et travailleurs domestiques.

<sup>72</sup> Voir, par exemple, Clarence Wilfred Jenks, *The International Protection of Trade Union Freedom*, The Library of World Affairs, n° 35 (New York, Frederick A. Praeger, 1957), p. 561 et 562; Paul O'Higgins, « International standards and British labour law », in Roy Lewis, *Labour Law in Britain* (Oxford, United Kingdom, Oxfordshire, 1986), p. 577; Breen Creighton, « The ILO and protection of freedom of association in the United Kingdom », in Keith D. Ewing, Conor A. Gearty and Bob A. Hepple, éd., *Human Rights and Labour Law: Essays for Paul O'Higgins* (New York, Mansell, 1994), p. 2; ILO, *International Labour Standards: A Workers' Education Manual*, 3<sup>e</sup> éd. rev. (Genève, 1990), p. 106.

<sup>73</sup> Voir, par exemple, la Convention de l'Organisation internationale du Travail n° 87, 1948, art. 3, 8 et 10. Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966, art. 8; Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 1966, art. 22, et Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 1950, art. 11; et Convention américaine relative aux droits de l'homme, 1969, art. 16.

<sup>74</sup> Organisation internationale du Travail, *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, Genève, 1998. Consultable à l'adresse [www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--fr/index.htm).

## 2. Obligation des États de respecter, protéger et réaliser le droit de réunion pacifique et la liberté d'association

### *Respecter*

58. Les États sont tenus au premier chef de prévenir ou faire cesser les violations du droit de réunion pacifique et de libre association des travailleurs et ont l'obligation expresse de protéger ces droits, de les promouvoir, d'en faciliter l'exercice et d'en assurer la réalisation, même dans l'économie mondialisée. Pourtant, la capacité qu'ont les travailleurs d'exercer leurs droits ne cesse de diminuer. De nombreux États limitent ces droits, par leur législation et leurs pratiques, ou omettent d'appliquer les lois protectrices. La Confédération syndicale internationale (CSI) a constaté ce type de restrictions dans 50 des 141 pays qu'elle a étudiés<sup>75</sup>.

59. Certains pays tels que l'Arabie saoudite ou les Émirats arabes unis interdisent purement et simplement tout syndicat légitime<sup>76</sup>. D'autres, à l'instar du Qatar, imposent des restrictions d'une sévérité inadmissible, défendant par exemple aux employés du secteur public de rejoindre un syndicat ou de participer aux négociations collectives et à des grèves<sup>77</sup>. Des sujets tels que les salaires sont exclus du champ de la négociation dans certaines législations, ce qui entrave l'exercice du droit de réunion et de la liberté d'association, les travailleurs étant moins enclins à prendre le risque de s'organiser lorsque les avancées qu'ils peuvent obtenir sont aussi limitées<sup>78</sup>. Les États qui détiennent ou administrent des entreprises et empêchent la formation de syndicats indépendants, comme la Chine, violent le droit de réunion et la liberté d'association en tant que gouvernements mais aussi en tant qu'employeurs (voir E/C.12/CHN/CO/2, par. 23).

60. La précarité législative et la dissonance des politiques concernant la liberté d'association et le droit de réunion pacifique sont monnaie courante de par le monde. Les États adoptent régulièrement des lois qui ne protègent pas pleinement le droit de réunion et la liberté d'association, qui limitent expressément certains droits, qui en empêchent l'exercice par certains groupes ou qui en restreignent certaines dimensions. Par exemple, en Inde, où des dizaines de millions de personnes

<sup>75</sup> Voir Confédération syndicale internationale, « L'indice CSI des droits dans le monde : Les pires endroits au monde pour les travailleurs et les travailleuses », Bruxelles, 2016. Consultable à l'adresse [www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey\\_ra\\_2016\\_fr.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2016_fr.pdf).

<sup>76</sup> Voir Confédération syndicale internationale, « Internationally recognized core labour standards in Saudi Arabia », rapport présenté dans le cadre de l'examen des politiques commerciales de l'Arabie saoudite mené par le Conseil général de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) à Genève les 25 et 27 janvier 2012, consultable à l'adresse [www.ituc-csi.org/internationally-recognised-core,10469](http://www.ituc-csi.org/internationally-recognised-core,10469); et « International recognized core labour standards in the United Arab Emirates », rapport présenté dans le cadre de l'examen des politiques commerciales des Émirats arabes unis mené par le Conseil général de l'OMC à Genève, les 27 et 29 mars 2012, consultable à l'adresse [www.ituc-csi.org/internationally-recognised-core,10867](http://www.ituc-csi.org/internationally-recognised-core,10867).

<sup>77</sup> Organisation internationale du Travail, cas n° 2988 (Qatar), date de la plainte 28 septembre 2012. Consultable à l'adresse [www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=1000:50001:0::NO::P50001\\_COMPLAINT\\_FILE\\_ID:3079678:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=1000:50001:0::NO::P50001_COMPLAINT_FILE_ID:3079678:NO).

<sup>78</sup> Informations fournies par la Confédération indépendante des travailleurs du service public des Philippines.

travaillent dans le secteur informel, le Gouvernement s'emploie à assouplir le droit du travail pour faciliter les licenciements<sup>79</sup>.

61. Lorsque deux lois sont incompatibles, il se crée des failles dont certains peuvent tirer parti pour violer les droits des travailleurs. Les États ont l'obligation de fixer dans l'ensemble de leurs lois, de leurs politiques et de leurs pratiques des normes claires et cohérentes en faveur du droit de réunion et de la liberté d'association de tous les travailleurs. Aux Philippines, le manque de cohérence à l'échelon national a donné lieu à des politiques contradictoires concernant le droit de réunion pacifique et la liberté d'association des travailleurs du secteur public. Bien que le droit à la négociation collective figure dans le décret régissant les syndicats du secteur public, le Ministère de la gestion du budget impose des plafonds et des restrictions budgétaires, ce qui affaiblit de facto le droit de négocier dans le secteur public<sup>80</sup>.

62. Certains États ont recours à des lois plus générales pour limiter le droit de réunion et la liberté d'association des travailleurs. C'est ainsi qu'en Inde, le Gouvernement du Karnataka a utilisé l'article 144 du Code de procédure pénale, qui interdit tout rassemblement de plus de 10 personnes, pour mettre fin aux manifestations des travailleurs de l'industrie textile à Bangalore en avril 2016<sup>81</sup>. Le droit de réunion et la liberté d'association sont protégés par la Constitution zimbabwéenne, mais sont remis en cause par des dispositions pénales au titre desquelles les actes et les opinions troublant l'ordre public sont passibles de sanctions pouvant atteindre cinq ans d'emprisonnement. Le Zimbabwe a utilisé ces lois pour réprimer les syndicats et la société civile dans l'exercice de leur liberté d'association<sup>82</sup>. De même, au Swaziland, une fédération syndicale a été radiée pour avoir critiqué le Gouvernement<sup>83</sup>.

63. Les États qui discriminent certains groupes et les excluent des lois protégeant les travailleurs violent l'obligation qui leur incombe de respecter et de protéger ces droits ainsi que le principe fondamental selon lequel chacun devrait pouvoir les exercer à égalité. Les autorités n'ont pas le droit de faire de la discrimination à l'égard d'un individu ou d'un groupe en raison de son sexe, de son statut (immigré ou résident), de sa langue, de ses opinions sociales, de sa race, de sa religion ou de son orientation sexuelle. L'application de lois migratoires ne saurait prendre le pas sur le respect du droit des droits de l'homme.

64. La discrimination raciale peut empêcher les travailleurs d'exercer leur droit de réunion pacifique et leur liberté d'association. Par exemple, en Colombie, environ 75 % des travailleurs employés dans les ports, principalement d'ascendance africaine, sont engagés avec des contrats flexibles et ne sont pas autorisés à se syndiquer ou à participer aux négociations collectives. Une grande partie des

---

<sup>79</sup> Stratfor, « The difficulties of retooling the Indian economy », 20 juillet 2016. Consultable à l'adresse [www.stratfor.com/analysis/difficulties-retooling-indian-economy](http://www.stratfor.com/analysis/difficulties-retooling-indian-economy).

<sup>80</sup> Informations fournies par la Confédération indépendante des travailleurs du service public des Philippines.

<sup>81</sup> Informations fournies par Youth for Unity and Voluntary Action, Inde.

<sup>82</sup> Voir [www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey\\_ra\\_2013\\_eng\\_final.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2013_eng_final.pdf).

<sup>83</sup> Voir Confédération syndicale internationale, « Nouveau rapport de la CSI sur les violations des droits syndicaux », 12 juin 2013. Consultable à l'adresse <http://www.ituc-csi.org/nouveau-rapport-de-la-csi-sur-les-13358?lang=frhttp://www.ituc-csi.org/new-ituc-report-on-violations-of>.

milliers de syndicalistes<sup>84</sup> assassinés en Colombie entre 1986 et 2011 étaient afro-colombiens<sup>85</sup>.

65. En outre, les États qui ont recours ou permettent le recours à une main-d'œuvre précaire ou non déclarée pour contourner les obligations juridiques découlant d'un contrat de travail (salaire minimum, prestations sociales, etc.) mais aussi, bien souvent, pour empêcher la syndicalisation, ne respectent pas le droit de réunion et la liberté d'association des travailleurs. Par exemple, le Pérou utilise de plus en plus souvent des contrats de courte durée dans le secteur public<sup>86</sup>. Au Cambodge, les travailleurs du secteur informel, les fonctionnaires, les enseignants et les travailleurs domestiques sont exclus du champ d'application de la nouvelle loi sur les syndicats<sup>87</sup>. De son côté, la Géorgie engage de nombreux employés municipaux et de l'État dans le cadre de contrats courts et refuse d'appliquer les dispositions du code du travail rendant obligatoires les contrats de longue durée ou à durée indéterminée<sup>88</sup>.

66. Les restrictions imposées par les États au droit de réunion et à la liberté d'association, notamment au droit de grève, outrepassent les limites fixées par la Convention n° 87 de l'OIT et par des décennies de jurisprudence. Les gouvernements des pays dans lesquels le droit de grève est inscrit dans la loi utilisent des prétextes tels que l'ordre public, la sécurité publique, la menace terroriste, l'intérêt national ou la crise économique pour justifier les restrictions<sup>89</sup>.

67. Parmi les limitations les plus fréquemment imposées figurent notamment l'interdiction de faire grève pour certaines catégories de travailleurs, les conditions préalables excessives requises pour organiser une grève légale, les modifications législatives inappropriées permettant aux autorités publiques de suspendre une grève ou de la déclarer illégale, et la rhétorique gouvernementale et publique prônant la restriction du droit de grève<sup>90</sup>. Les formalités tatillonnees et les restrictions excessives peuvent rendre la tenue d'une grève légale pratiquement impossible, privant ainsi les travailleurs d'un des derniers outils dont ils disposent pour obliger un employeur réticent à s'asseoir à la table des négociations. Elles constituent une violation du droit de réunion et de la liberté d'association des travailleurs.

<sup>84</sup> Voir Verdad Abierta, « Estadísticas Defensores de derechos humanos, sindicalistas, docentes y periodistas ». Consultable à l'adresse [www.verdadabierta.com/cifras/3831-estadisticas-de-sindicatos-docentes-y-periodistas-](http://www.verdadabierta.com/cifras/3831-estadisticas-de-sindicatos-docentes-y-periodistas-).

<sup>85</sup> Voir T. Connell, « Afro-Colombians fighting against discrimination at work », 12 mars 2013. Consultable à l'adresse [www.solidaritycenter.org/afro-colombians-fighting-against-discrimination-at-work/](http://www.solidaritycenter.org/afro-colombians-fighting-against-discrimination-at-work/).

<sup>86</sup> Voir L. O. Chauvin, « Peru submits Pacific trade pact to congress for approval », *Bloomberg Bureau of News Affairs*, 21 juillet 2016. Consultable à l'adresse [www.bna.com/peru-submits-pacific-n73014445176/](http://www.bna.com/peru-submits-pacific-n73014445176/).

<sup>87</sup> Voir M. Palatino, « The trouble with Cambodia's new law on trade unions », *The Diplomat*, 18 avril 2016. Consultable à l'adresse <http://thediplomat.com/2016/04/the-trouble-with-cambodias-new-law-on-trade-unions/>.

<sup>88</sup> American Centre for International Labour Solidarity, entretien par courriel avec la Directrice du projet de l'American Centre for International Labour Solidarity sur l'inspection du travail, Gocho Alexandria, 16 août 2016.

<sup>89</sup> Voir E. Xhafa, *The Right to Strike Struck Down? A Global Survey of Recent Trends*, FES Briefing (Berlin, Friedrich Ebert Stiftung, mai 2016), p. 2 Consultable à l'adresse [www.fes.de/gewerkschaften/common/pdf/2016\\_FES\\_Briefing\\_Right\\_to\\_Strike.pdf](http://www.fes.de/gewerkschaften/common/pdf/2016_FES_Briefing_Right_to_Strike.pdf).

<sup>90</sup> Ibid., p. 2 et 3.

68. Les États sont tenus de respecter le droit de réunion pacifique et la liberté d'association en s'abstenant de s'ingérer directement ou indirectement dans leur exercice. Au regard du droit international, la liberté de réunion pacifique et d'association et le droit de former un syndicat ou d'y adhérer ne peuvent faire l'objet que des seules dérogations prévues par la loi et nécessaires dans une société démocratique pour servir les intérêts légitimes énoncés dans les différents instruments<sup>91</sup>. Le droit international prévoit la possibilité pour les États d'interdire l'exercice de la liberté d'association par les membres des forces armées et de la police et de limiter le droit de grève pour les services essentiels et les fonctionnaires de l'administration publique<sup>92</sup>. Cependant, comme toute restriction, ces possibilités doivent être l'exception et non la règle.

69. De nombreux pays dont la constitution consacre le droit de réunion pacifique et la liberté d'association, à l'instar de Bahreïn, entravent intentionnellement la tenue de grèves. Quatre-vingt-douze pays interdisent à certaines catégories de travailleurs de faire grève<sup>93</sup>. Le droit indien autorise le Gouvernement à interdire les grèves dans les entreprises publiques. Au Kazakhstan, les employés des organismes chargés d'activités « vitales » (transports publics, services publics de distribution et communications) ne peuvent faire grève que si « un niveau de service suffisant est assuré sur la base d'un accord conclu au préalable avec la direction locale »<sup>94</sup>.

70. Le Gouvernement égyptien a bouclé l'espace civique en interdisant pratiquement toutes les grèves et manifestations, et s'en prend aux journalistes et à leur syndicat<sup>95</sup>. Le 1<sup>er</sup> mai 2016, la police a empêché des centaines de travailleurs de se rassembler dans les locaux de leur syndicat pour célébrer la Journée internationale des travailleurs<sup>96</sup>.

71. Le 14 novembre 2015, en République de Corée, 20 000 policiers ont dispersé une foule de 100 000 manifestants à l'aide de gaz lacrymogènes et de canons à eau. Il y a eu des dizaines de blessés et des poursuites pénales ont été engagées contre 585 dirigeants et membres de la Confédération syndicale de la République de Corée. Le Président de la Confédération a été condamné à cinq ans d'emprisonnement (A/HRC/32/36, par. 41). Le Rapporteur spécial souligne à nouveau qu'incriminer au pénal des personnes exerçant leur liberté de réunion pacifique constitue une violation de ce droit.

<sup>91</sup> Voir Pacte international de 1966 relatif aux droits civils et politiques, art. 22 2), et Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, art. 8 1) a).

<sup>92</sup> Voir Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe, *Lignes directrices de la Commission de Venise sur la liberté de réunion pacifique*, 2<sup>e</sup> éd., 9 juillet 2010. Consultable à l'adresse [http://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD\(2010\)020-f](http://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2010)020-f).

<sup>93</sup> Voir Confédération syndicale internationale, « Indice CSI des droits dans le monde : affaiblissement des droits des travailleurs dans la plupart des régions, la pire année en termes d'atteintes à la liberté d'expression et à la démocratie », 9 juin 2016. Consultable à l'adresse <http://www.ituc-csi.org/indice-csi-des-droits-dans-le?lang=fr>.

<sup>94</sup> Organisation internationale du Travail, *Memorandum of technical comments on the draft law on trade unions of Kazakhstan*, juin 2013, p. 5. Voir également Kazakhstan, Code du travail du 1<sup>er</sup> janvier 2016, art. 172 2).

<sup>95</sup> Voir <http://anhri.net/?p=151666&lang=en>.

<sup>96</sup> Voir, « Egyptian journalists protest against arrests after 'raid' on union », *The Guardian*, 2 mai 2016. Consultable à l'adresse [www.theguardian.com/world/2016/may/02/egyptian-journalists-protest-arrests-cairo](http://www.theguardian.com/world/2016/may/02/egyptian-journalists-protest-arrests-cairo).

72. Le Rapporteur spécial se félicite du fait que la Slovénie accorde à chaque individu le droit de s'affilier à un syndicat et qu'il existe maintenant dans le pays un syndicat de travailleurs migrants qui a obtenu la personnalité juridique en février 2016<sup>97</sup>.

*Protéger*

73. Les États sont tenus de protéger les travailleurs de toute ingérence de la part d'acteurs non étatiques, tels que les employeurs et les entreprises du secteur privé, dans l'exercice de leur droit de réunion pacifique et de leur liberté d'association. Ils ont donc l'obligation de s'employer à prévenir les atteintes aux droits, à les punir et à y apporter réparation en adoptant des lois, des politiques et des décisions judiciaires. L'application des règles est aussi importante que les règles elles-mêmes.

74. Il arrive que des gouvernements autoritaires autorisent ou soutiennent la formation et les activités d'associations et de syndicats de travailleurs inféodés au pouvoir dans le but d'empêcher l'émergence de voix indépendantes. La Chine limite le droit des travailleurs de se constituer en associations et d'élire les représentants de leur choix en accordant un monopole à la Fédération syndicale panchinoise, qui réprime toute tentative d'organisation de la part des travailleurs<sup>98</sup>. En Égypte (voir E/C.12/EGY/CO/2-4, par. 13), en Fédération de Russie<sup>99</sup> et au Viet Nam (voir E/C.12/VNM/CO/2-4, par. 21), les fédérations syndicales progouvernementales font obstacle aux tentatives de formation de syndicats indépendants, représentent rarement les intérêts des travailleurs, signent des conventions collectives peu avantageuses sans recueillir l'avis des intéressés, qu'ils empêchent activement d'exercer leur droit de réunion et leur liberté d'association.

75. D'autres États sont globalement incapables de protéger leurs travailleurs contre les atteintes commises par les employeurs ou d'appliquer leurs propres législations. De fait, nombre d'entre eux ne se contentent pas de fermer les yeux, et encouragent et aident les patrons à bafouer le droit de réunion pacifique et la liberté d'association de leurs employés. Ainsi, aux États-Unis, des responsables de l'État du Tennessee auraient proposé au constructeur Volkswagen des incitations pour un montant de près de 300 millions de dollars afin qu'il ajoute une chaîne de production à son usine locale, la condition étant que le site reste non syndiqué (A/HRC/32/36, par. 38). Dans l'État de Géorgie, une entreprise a fait venir la police pour empêcher des syndicalistes de distribuer des tracts devant l'entrée de ses locaux et a fait remettre aux militants une citation à comparaître pour « sollicitation d'automobilistes à des fins de syndicalisation »<sup>100</sup>. De son côté, l'administration de l'État du Mississippi vante le faible taux de syndicalisation de la main-d'œuvre locale pour attirer les employeurs potentiels. Le danger de ces pratiques est illustré

<sup>97</sup> Informations fournies par le Gouvernement slovène.

<sup>98</sup> S. Li Shing Hong, « Freedom of association and assembly in the private sector for vulnerable workers in a global economy – from the Asian perspective », Asia Monitor Resource Centre, document présenté lors de la consultation d'experts des Nations Unies sur le droit de réunion et la liberté d'association, 6 mai 2016, p. 2.

<sup>99</sup> Voir [www.gwu.edu/~ieresgwu/assets/docs/demokratizatsiya%20archive/10-2\\_Crowley.PDF](http://www.gwu.edu/~ieresgwu/assets/docs/demokratizatsiya%20archive/10-2_Crowley.PDF), p. 238 et 239.

<sup>100</sup> Voir D. Jamieson, « Watch what happens when you try to unionize some truck drivers in the south », *Huffington Post*, 7 août 2016. Consultable à l'adresse [www.huffingtonpost.com/entry/unionizing-in-the-south-video\\_us\\_57893980e4b0867123e13a29](http://www.huffingtonpost.com/entry/unionizing-in-the-south-video_us_57893980e4b0867123e13a29).

par la situation de l'usine Nissan à Canton, toujours dans le Mississippi, où le constructeur automobile a tout fait pour empêcher la création de syndicats. Lors de sa visite officielle aux États-Unis en juillet 2016, le Rapporteur spécial a appris que Nissan exploitait 44 grandes usines dans le monde et que les deux seules à être sans syndicat se trouvaient dans le sud des États-Unis.

76. Les violences faites aux travailleurs sont à la fois une cause et une conséquence de l'affaiblissement de leur droit de réunion pacifique et de leur liberté d'association partout dans le monde. En 2015, des syndicalistes ont été assassinés pour leur action militante dans 11 pays – Afrique du Sud, Chili, Colombie, Égypte, El Salvador, Guatemala, Honduras, Mexique, Pérou, République islamique d'Iran et Turquie. Le Honduras a connu une vague de violences marquée par le meurtre 31 syndicalistes, 57 travailleurs ruraux et 28 journalistes entre 2009 et début 2014, tandis que 62 syndicalistes ont été assassinés au Guatemala depuis 2008<sup>101</sup>. Dans la Fédération de Russie, en 2015, six membres d'un syndicat d'agents hospitaliers ont été passés à tabac dans l'hôpital où ils s'étaient rendus pour préparer des négociations collectives. Ces violences, qui restent généralement impunies, sont un terrifiant outil de dissuasion visant à empêcher les travailleurs d'exercer leur droit de réunion pacifique et leur liberté d'association.

77. Il arrive que les autorités de l'État prêtent en fait main forte aux employeurs qui veulent restreindre le droit de réunion et la liberté d'association des travailleurs. En 2013, la police algérienne a dispersé dans la violence une manifestation pacifique organisée devant un bâtiment public par le syndicat des travailleurs contractuels et a arrêté 20 personnes<sup>102</sup>. Le 19 mai 2016, la police nigériane a frappé, aspergé de gaz lacrymogènes et arrêté des travailleurs affiliés au Congrès du travail nigérian qui manifestaient pacifiquement, au prétexte qu'ils n'avaient pas d'autorisation policière préalable<sup>103</sup>. Le Rapporteur spécial tient à souligner que le droit de réunion pacifique est un droit fondamental, dont l'exercice ne nécessite pas l'autorisation de l'État (A/HRC/32/36/Add.1, par. 17).

78. Le droit indonésien dispose que les syndicats ont le droit de grève, mais la police use souvent de la violence et des arrestations pour forcer les travailleurs à mettre fin à des grèves et des manifestations légales. Par exemple, 23 militants syndicaux et 2 avocats bénévoles ont été arrêtés lorsque plusieurs fédérations syndicales ont manifesté contre le Règlement no 78/2015 relatif aux rémunérations. En 2014, 17 travailleurs de Java-Ouest ont été blessés sous le regard de la police (qui n'est pas intervenue) dans une attaque organisée qui a eu un effet dévastateur sur la syndicalisation des travailleurs et l'exercice de leurs droits<sup>104</sup>. La participation

<sup>101</sup> Voir T. Connell, « Central American trade unionists increasingly targeted », 3 février 2014. Consultable à l'adresse [www.solidaritycenter.org/central-american-trade-unionists-increasingly-targeted/](http://www.solidaritycenter.org/central-american-trade-unionists-increasingly-targeted/).

<sup>102</sup> Voir ConstitutionNet, « Algeria: crackdown on independent trade unions, unionists prosecuted, imprisoned for peaceful activities », 7 octobre 2013. Consultable à l'adresse [www.constitutionnet.org/news/algeria-crackdown-independent-trade-unions-unionists-prosecuted-imprisoned-peaceful-activities](http://www.constitutionnet.org/news/algeria-crackdown-independent-trade-unions-unionists-prosecuted-imprisoned-peaceful-activities).

<sup>103</sup> Voir C. Brooks, « Nigerian policemen beat up labour members on peaceful protest in Ebonyi state », Global News Network Liberia, 19 mai 2016. Consultable à l'adresse <http://gnnliberia.com/2016/05/19/nigerian-policemen-beat-labour-members-peaceful-protest-ebonyi-state/>.

<sup>104</sup> Informations fournies par la Fédération de lutte syndicale indonésienne.

de l'armée et de la police au déploiement de services de surveillance et de sécurité autour des usines a eu des conséquences tout aussi néfastes.<sup>105</sup>

79. On constate des tentatives d'érosion du droit de grève aux niveaux et multilatéral et national. En 2012, le Groupe des employeurs de l'OIT a commencé à affirmer que le droit de grève, pourtant protégé par la Convention no 87, n'existait carrément pas. Ses arguments ont ensuite été rejetés par plusieurs décisions de justice<sup>106</sup>. Le Rapporteur spécial salue le rôle que le groupe gouvernemental a joué en faveur de la protection du droit de grève des travailleurs en reconnaissant expressément que « sans protection de ce droit de grève, la liberté syndicale et, en particulier, le droit d'organiser des activités pour promouvoir et protéger les intérêts des travailleurs ne peuvent être pleinement garantis »<sup>107</sup>.

#### *Réaliser*

80. Le droit international des droits de l'homme impose aux États de prendre des mesures positives pour assurer l'exercice des droits. Cela signifie qu'ils ne peuvent ni prendre de dispositions susceptibles d'affaiblir ces droits, ni conserver une position neutre ou non-interventionniste lorsque les agissements de tiers y portent atteinte (A/HRC/32/36/Add.2, para. 68).

81. Souvent difficile, l'accès des travailleurs victimes de violations à des voies de recours efficaces est un enjeu crucial. Il peut se révéler particulièrement ardu pour les travailleurs en situation vulnérable de faire valoir leurs droits, en raison d'obstacles structurels tels qu'un accès insuffisant à des services d'inspection du travail qui n'interviennent souvent pas dans les secteurs privé et informel, le fait que la collaboration entre services de police et fonctionnaires de l'immigration vise en priorité à enquêter sur le statut administratif des étrangers plutôt que sur les violations commises par les employeurs, et des restrictions qui transforment les travailleurs migrants en main-d'œuvre « non libre » et les empêchent de circuler dans les pays hôtes.

82. Même les travailleurs migrants ayant officiellement accès aux services d'inspection hésitent à signaler les violations par crainte d'être expulsés. En outre, les migrants n'ont souvent aucun droit et aucune possibilité d'hébergement temporaire dans le pays durant les procédures judiciaires, ce qui les dissuade de porter plainte et de participer aux procédures. Dans le secteur informel, en l'absence de contrat écrit, il est difficile d'établir le lien entre l'employeur et le travailleur.

83. Le droit international oblige les États à établir des mécanismes de recours accessibles et efficaces qui puissent enquêter promptement sur les allégations de violation du droit de réunion pacifique et de la liberté d'association (voir A/HRC/20/27, par. 19). Lorsque ces droits sont indûment restreints, les victimes ont le droit d'obtenir réparation et une indemnisation équitable et suffisante à charge de l'employeur. Elles devraient avoir accès à un recours effectif auprès de plusieurs instances, telles que les institutions et les tribunaux judiciaires, non judiciaires et

<sup>105</sup> Ibid.

<sup>106</sup> Voir IndustriALL Global Union, « Le droit de grève confirmé à l'OIT », 26 février 2015.

Consultable à l'adresse <http://www.industriall-union.org/fr/le-droit-de-greve-confirme-a-loit>.

<sup>107</sup> Organisation internationale du Travail, document TMFAPROC/2015/2. Consultable à l'adresse [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_346765.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_346765.pdf).



administratifs, les bureaux de médiateurs et les institutions nationales de défense des droits de l'homme.

84. Parmi les exemples encourageants figure l'affaire concernant une domestique togolaise soumise au travail forcé, dans laquelle le tribunal a jugé qu'il incombait à l'État de sanctionner au pénal les cas graves d'exploitation par le travail mettant en cause des entités privées<sup>108</sup>. En Norvège, les travailleurs peuvent intenter un procès en cas d'atteinte à leurs droits, l'accès à la justice est gratuit et toutes les personnes dont les revenus se situent en dessous d'un certain seuil peuvent bénéficier de l'aide juridictionnelle. Les ministères compétents collaborent au sein des centres de services pour travailleurs étrangers afin d'informer de leurs droits les ressortissants étrangers arrivant en Norvège pour trouver un emploi et d'assurer un traitement rapide de leurs demandes<sup>109</sup>.

### 3. Rôle d'autres acteurs et facteurs transnationaux

85. Les gouvernements et les employeurs ne sont pas les seules entités susceptibles de peser sur la capacité des travailleurs à exercer leur droit de réunion pacifique et de libre association. Les institutions financières multilatérales peuvent subordonner l'octroi de prêts aux pays à des mesures affaiblissant la protection des travailleurs, refuser la participation des travailleurs aux processus et orienter le marché de l'emploi vers le secteur informel. Les récents prêts du Fonds monétaire international à la Roumanie et la Grèce<sup>110</sup> étaient subordonnés à la limitation ou la suppression de droits et acquis sociaux des travailleurs. En même temps, ces mêmes institutions financières n'appliquent pas leurs propres normes relatives au travail, par exemple en Ouzbékistan, où des projets financés par la Banque mondiale au profit du secteur du coton étatisé sont entachés par le travail forcé pratiqué par l'État<sup>111</sup>. Le Rapporteur spécial note que la Banque mondiale a récemment adopté un nouveau cadre environnemental et social qui dispose que les projets financés par la Banque doivent être exécutés dans le respect des droits des travailleurs. Il s'inquiète toutefois du fait que les garanties du travail ne fassent pas référence aux normes internationales des droits de l'homme et pourraient donc être affaiblies par des lois nationales<sup>112</sup>.

86. Aujourd'hui, les accords relatifs au commerce et à l'investissement réglementent de larges aspects des relations économiques et sociales internationales, dont beaucoup ont des incidences sur les droits de l'homme. Les accords commerciaux négociés par le Canada, l'Union européenne et les États-Unis ces

<sup>108</sup> Voir J. A. Gross and L. Compa, (dir.) *Human Rights in Labour and Employment Relations: International and Domestic Perspectives*, Ithaca, Cornell University Press, 2009, p. 166.

<sup>109</sup> Informations fournies par le Gouvernement norvégien.

<sup>110</sup> Voir Confédération syndicale internationale, « Le FMI devrait cesser de s'en prendre aux pensions et aux droits des travailleurs grecs », 27 mai 2015. Consultable à l'adresse : <http://www.ituc-csi.org/le-fmi-devrait-cesser-de-s-en?lang=fr>

<sup>111</sup> Voir « Defending Human Rights in Development », communiqué de presse de l'International Corporate Accountability Roundtable du 14 juillet 2016.

<sup>112</sup> Voir Banque mondiale, « Le Conseil de la Banque mondiale approuve un nouveau Cadre environnemental et social », communiqué de presse, 4 août 2016. Consultable à l'adresse : <http://www.banquemondiale.org/fr/news/press-release/2016/08/04/world-bank-board-approves-new-environmental-and-social-framework>; voir également Confédération syndicale internationale, « La Banque mondiale devrait promouvoir les normes de l'OIT au travers de sa nouvelle mesure de sauvegarde du travail », 25 juillet 2016. Consultable à l'adresse : <http://www.ituc-csi.org/la-banque-mondiale-devrait?lang=fr>

dernières années intègrent des dispositions relatives au travail afin de remédier aux lacunes des droits des travailleurs. Bien que les accords aient incité certains pays tels que Bahreïn<sup>113</sup>, Oman et le Pérou<sup>114</sup> (signataires d'accords commerciaux bilatéraux avec les États-Unis) à entreprendre des réformes législatives avant ratification, ils n'ont pas apporté les changements nécessaires pour garantir pleinement le droit de réunion pacifique et de libre association, et leurs dispositions ont été médiocrement appliquées.

87. Par exemple, malgré des violations avérées et systématiques de la liberté d'association en Colombie pendant des décennies, les États-Unis ont signé un accord de libre-échange avec le pays en 2012. Quatre ans plus tard, les syndicats, déçus par le laxisme de l'application laxiste et le manque de volonté politique, ont déposé une plainte commerciale<sup>115</sup> pour violations générales et persistantes de la liberté d'association dans les secteurs du pétrole et de la canne à sucre. Des syndicats canadiens ont déposé une plainte similaire<sup>116</sup> en lien avec l'accord commercial bilatéral de leur pays avec la Colombie.

88. Les syndicats et les groupes militant pour l'environnement et pour les droits de l'homme indiquent que l'accord de partenariat transpacifique, signé le 4 février 2016 par les États-Unis et 11 pays du pourtour du Pacifique et qui n'est pas encore entré en vigueur, n'a pas été négocié de manière transparente et est soutenu principalement par des lobbies industriels<sup>117</sup>. Les critiques soulignent qu'il ne représente pas une amélioration par rapport aux engagements insuffisants des accords précédents en matière de droits des travailleurs<sup>26</sup> et que ses avantages s'étendent à des pays tels que le Viet Nam et Brunéi, qui restreignent les droits politiques, les libertés civiles, la liberté d'association et interdisent les syndicats indépendants. Le Mexique en bénéficie également, alors qu'il autorise notoirement les conventions collectives illégitimes (plus connues sous le nom de « contrats de protection ») entre un employeur et un syndicat « maison »<sup>118</sup>.

89. Le Rapporteur spécial a souligné précédemment que l'accord de libre-échange (Accord de partenariat transpacifique) favorise clairement les intérêts économiques des industriels plutôt que le droit de réunion et de libre association des non-investisseurs, donnant ainsi aux entreprises la possibilité de remettre en cause les

<sup>113</sup> Voir Jeffrey S. Vogt, « The evolution of labour rights and trade: a transatlantic comparison and lessons for the transatlantic trade and investment partnership », *Journal of International Economic Law*, vol. 18, n° 4 (2015), p. 18 et 838 à 841.

<sup>114</sup> Ibid., p. 18 et 837 à 838.

<sup>115</sup> Voir American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations and others, « Public submission to the Office of Trade and Labour Affairs under chapters 17 (labour) and 21 (dispute settlement) of the Colombia-United States Trade Promotion Agreement », 2016. Consultable à l'adresse : <https://www.dol.gov/sites/default/files/documents/ilab/Colombia%20Final%20Word%20version%20%280000002%29.pdf>.

<sup>116</sup> Voir Bureau administratif national du Canada, Communication du public CAN 2016-1 (Colombie) – acceptée aux fins d'examen. Consultable à l'adresse : [http://www.travail.gc.ca/fra/rerelations/internationale/accords/act\\_colombie/2016-1.shtml](http://www.travail.gc.ca/fra/rerelations/internationale/accords/act_colombie/2016-1.shtml).

<sup>117</sup> Voir John Nichols, « TPP prioritizes the “rights” of corporations over workers, the environment and democracy », *The Nation*, 7 octobre 2015. Consultable à l'adresse : <https://www.thenation.com/article/tpp-prioritizes-rights-of-corporations-over-workers-the-environment-and-democracy/>; voir également Fair Labour Association, *Protection contracts in Mexico*, document d'information, mars 2015. Consultable à l'adresse [www.fairlabor.org/report/protection-contracts-mexico](http://www.fairlabor.org/report/protection-contracts-mexico).

<sup>118</sup> Voir Fair Labour Association, « Protection contracts in Mexico ».

lois et politiques qui nuisent à leurs investissements<sup>119</sup>, sans offrir une égalité de traitement aux acteurs de la société civile (A/HRC/32/36 par. 39). Il estime que les dispositions des accords commerciaux relatives aux travailleurs sont incapables d'apporter des améliorations durables dans un environnement propice à la liberté d'association des travailleurs si elles ne sont pas assorties de mécanismes d'exécution contraignants et d'un engagement politique clair de la part des États signataires.

90. Le Rapporteur spécial persiste à penser que les institutions multilatérales privées, comme le Comité international olympique et la Fédération internationale de Football Association, se doivent également de respecter, voire de promouvoir, les droits de l'homme universellement reconnus (A/69/365, par. 31). Il regrette que ces institutions n'aient pas tiré parti de leur pouvoir et de leur influence pour faire pression sur les pays hôtes de leurs événements, par exemple le Brésil (Jeux olympiques d'été 2016) et le Qatar (Coupe du monde 2022) pour qu'ils garantissent les droits de travailleurs, y compris le droit de réunion et d'association.

#### **4. Responsabilité sociale des entreprises et initiatives volontaires de mise en conformité**

91. L'activité responsabilité sociale et audit social est une industrie pesant plusieurs millions de dollars créée par les multinationales pour surveiller l'application des normes industrielles en matière de droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement et les entreprises elles-mêmes. Si ses mécanismes ont obtenu quelques succès anecdotiques et redoré l'image publique des géants industriels, ils ont eu peu d'effets mesurables sur la promotion des droits de réunion et de libre association. Ils présentent en effet un certain nombre de problèmes : leur caractère non contraignant; l'absence de consultation des travailleurs et des communautés; le peu d'impact des résultats d'audit sur les prises de décisions des industriels; et des audits d'usine préprogrammés et limités, qui souvent ne s'intéressent pas à la liberté d'association<sup>120</sup>. Au Pakistan, par exemple, l'usine de confection Ali Enterprises a été ravagée en 2012 par un incendie dans lequel près de 300 travailleurs ont trouvé la mort<sup>121</sup>, et cela quelques jours seulement après un audit ayant abouti à sa certification.

92. Le Rapporteur spécial note toutefois les conséquences positives de l'accord de sécurité incendie et bâtiments au Bangladesh<sup>122</sup> sur la possibilité donnée aux travailleurs du secteur de l'habillement d'exercer leur droit de réunion et de libre association. Des marques mondiales, des détaillants et des syndicats ont signé l'accord juridiquement contraignant conclu en mai 2013, qui donne aux travailleurs du secteur la possibilité d'être entendus au sujet de l'amélioration de leurs lieux de travail.

93. Les initiatives dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises sont certes bienvenues, mais elles ne peuvent se substituer à l'application juridiquement

<sup>119</sup> Voir l'accord de partenariat transpacifique signé le 4 février 2016, chap. 28. Consultable à l'adresse <https://ustr.gov/sites/default/files/TPP-Final-Text-Dispute-Settlement.pdf>.

<sup>120</sup> Voir Organisation internationale du travail, *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, par. 135 à 139. Consultable à l'adresse : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_468095.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468095.pdf).

<sup>121</sup> Voir [www.cleanclothes.org/safety/ali-enterprises](http://www.cleanclothes.org/safety/ali-enterprises).

<sup>122</sup> Voir <http://bangladeshaccord.org/about/>.

contraignante et ferme du droit de réunion pacifique et de libre association. Si la gouvernance privée devient le principal moyen de surveillance et d'application des droits, les systèmes d'inspection publics, déjà déficients, continueront de déperir. En outre, les mécanismes privés sont généralement incapables d'apporter des solutions efficaces de manière méthodique. Des études récentes sur les codes de conduite donnent à penser qu'ils peuvent produire des résultats préjudiciables au bien-être des travailleurs, comme en Indonésie, de même qu'en Chine, en Inde et en République de Corée<sup>123</sup>. À cet égard, le Rapporteur spécial renouvelle son positionnement en faveur d'un instrument international des droits de l'homme imposant des obligations contraignantes aux entreprises nationales et transnationales (A/HRC/29/25, par. 23)

## V. Conclusions et recommandations

94. **La majorité des travailleurs dans le monde, et plus particulièrement ceux qui sont en situation de vulnérabilité tels que les migrants, la main-d'œuvre féminine et les employés de maison, sont privés de leur droit de réunion pacifique et de libre association sur leur lieu de travail. Cette privation de droits est le résultat de nombreux facteurs, dont l'incapacité des politiques économiques si claironnées à réduire la pauvreté et les inégalités économiques; le pouvoir croissant des grandes multinationales, que les États ne parviennent pas à réglementer efficacement et à soumettre à des normes et à des règles strictes; la fragmentation des sites de production et l'éparpillement des responsabilités de l'employeur entre toute une série d'acteurs; l'offensive mondiale contre la société civile, ciblée sur les organisations et les individus qui s'intéressent aux questions sociales.**

95. **Les travailleurs ont le droit de se réunir pacifiquement et de s'associer librement, et cela quel que soit leur statut, dans le pays où ils se trouvent. Ce droit est essentiel pour garantir que les travailleurs peuvent faire valoir leur droit à des conditions de travail équitables et satisfaisantes face aux obstacles structurels qui les marginalisent et occultent leurs problèmes.**

96. **Les États sont tenus en vertu du droit international des droits de l'homme de veiller à ce que chaque individu relevant de leur juridiction puisse exercer ses droits. Cette obligation signifie qu'ils doivent s'abstenir de porter atteinte aux droits des travailleurs et qu'ils doivent prendre des mesures positives pour que ces droits puissent être exercés et soient protégés contre des violations commises par des tiers.**

97. **Reste que les États privilégient généralement les intérêts économiques ou commerciaux, au détriment des droits des travailleurs, selon une approche contre-productive qui ne fait qu'exacerber la pauvreté et les inégalités. Cette situation doit être traitée de toute urgence pour que les gens puissent exercer leurs droits, mais aussi pour garantir la viabilité du système économique international. Dans cet esprit, le Rapporteur spécial demande aux États, aux organisations multilatérales, aux entreprises et aux autres parties prenantes de s'engager à créer les conditions les plus favorables possible de l'exercice du**

<sup>123</sup> Sanjiv Pandita et Fahmi Panimbang, « Global supply chains: struggle within or against them? », in Shae Garwood, Sky Croeser et Christalla Yakinthou, (dir.), *Lessons for Social Change in the Global Economy: Voices from the Field* (Plymouth, Royaume-Uni, Lexington Books, 2013).

droit de réunion pacifique et de libre association sur le lieu de travail. Il propose les recommandations suivantes qui permettraient d'atteindre ces objectifs.

98. Le Rapporteur spécial adresse les recommandations ci-après aux États :

i) Adopter et appliquer toutes les recommandations contenues dans ses rapports précédents, en sachant que les travailleurs en situation de vulnérabilité risquent davantage que les autres d'être privés de leurs droits;

ii) Ratifier tous les instruments internationaux et régionaux des droits de l'homme qui garantissent le droit de réunion pacifique et de libre association, ainsi que les autres droits des travailleurs, dont les Conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 de l'OIT;

iii) S'assurer que le droit de réunion pacifique et de libre association peut être exercé par tous sur le lieu de travail sans discrimination fondée sur le type de travail, l'emploi, le lieu de travail, l'entreprise ou le secteur, le statut d'immigration ou autres restrictions contraires aux normes et au droit international;

iv) Garantir la cohérence des politiques par l'examen et la révision des lois et politiques nationales susceptibles d'avoir un impact négatif sur le plein exercice du droit de réunion pacifique et de libre association;

v) Prendre des mesures adéquates, y compris volontaristes, pour que les travailleurs en situation de vulnérabilité puissent exercer concrètement leur droit de réunion pacifique et de libre association. Ces mesures devraient comprendre :

a) L'amélioration des programmes de « travailleurs invités », afin notamment d'éliminer des obstacles structurels tels que les clauses coercitives des visas de travail, qui donnent à l'employeur un contrôle démesuré sur la vie des travailleurs;

b) La suppression des entraves à la liberté de circulation et à l'accès à la justice (par exemple, octroyer un statut d'immigration temporaire pendant les enquêtes sur des atteintes aux droits);

c) L'encadrement réglementaire des pratiques financières qui créent des situations de dette et des conditions propices à l'exploitation par des tiers;

d) La création proactive d'un environnement porteur dans lequel les travailleurs pourront établir des associations libres et indépendantes, y compris des syndicats;

vi) Établir des mécanismes indépendants correctement financés pour contrôler la protection effective du droit de réunion pacifique et de libre association;

vii) Interdire aux entreprises qui ne respectent pas le droit de réunion pacifique et de libre association de répondre à des appels d'offre publics;

viii) S'assurer qu'il existe des recours judiciaires ou autres appropriés, accessibles à tous et non liés au statut d'immigration, pour sanctionner les violations du droit de réunion pacifique et de libre association;

ix) Prêter une attention particulière à la protection et à la promotion du droit de réunion pacifique et de libre association des travailleurs migrants qui, en raison de leur statut d'immigration, ne disposent peut-être pas d'autres mécanismes pour défendre leurs intérêts politiques, sociaux et économiques;

x) Faire inscrire la protection du droit de réunion et de libre association des travailleurs dans les accords bilatéraux et multilatéraux relatifs au commerce et à l'investissement et se concerter avec les organisations de la société civile, y compris les syndicats, tout autant qu'avec les acteurs industriels engagés dans ces accords;

xi) S'assurer que les acteurs non étatiques, en particulier les entreprises, respectent les normes et règles internationales des droits de l'homme, à commencer par le droit de réunion pacifique et de libre association. Les mécanismes de réglementation devraient prévoir des procédures de diligence, des évaluations de l'impact sur les droits de l'homme et des régimes de divulgation obligatoires en ce qui concerne les chaînes d'approvisionnement mondiales.

99. Le Rapporteur spécial recommande que les entreprises (employeurs, maisons mères et filiales, fournisseurs, franchisés ou investisseurs dans les chaînes d'approvisionnement) :

i) Se conforment à leur obligation de respecter le droit de réunion pacifique et de libre association, c'est-à-dire notamment garantir le droit de tous les travailleurs de former des syndicats et des associations professionnelles, de se syndiquer, de participer à des négociations et autres actions collectives, et de faire grève;

ii) S'abstiennent d'appliquer des politiques et pratiques antisyndicales ou d'exercer des représailles à l'encontre de travailleurs exerçant leur droit de réunion pacifique et de libre association;

iii) Appliquent les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, en engageant des politiques de respect du droit de réunion pacifique et de libre association et en s'imposant un devoir de diligence en ce qui concerne les droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

100. Le Rapporteur spécial adresse les recommandations ci-après à la société civile, et notamment aux syndicats :

i) Nouer des alliances dans l'ensemble de la société civile afin de surveiller l'application concrète des présentes recommandations;

ii) Défendre le principe selon lequel les droits des travailleurs sont des droits fondamentaux et affirmer l'urgente nécessité que les organisations des droits de l'homme placent les droits des travailleurs au cœur de leurs mandats, surtout en ces temps d'affaiblissement des droits en question;

iii) Faire en sorte que les syndicats axent plus précisément leurs activités d'information et de sensibilisation sur les populations de travailleurs historiquement marginalisés, notamment en intégrant pleinement les employés de maison, les travailleurs migrants et les travailleurs du secteur informel dans les syndicats et les négociations d'accords collectifs;

iv) Continuer à demander que les syndicats puissent présenter leurs points de vue sur un pied d'égalité sur les questions qui concernent les droits des travailleurs lors des consultations entre les gouvernements et les entreprises.

101. Le Rapporteur spécial adresse les recommandations ci-après à l'Organisation internationale du Travail :

i) Poursuivre l'élaboration de normes pour que les travailleurs du secteur informel puissent exercer leur droit de réunion pacifique et de libre association et participer aux négociations collectives;

ii) Renforcer les politiques et les programmes de manière que les travailleurs en situation de vulnérabilité, y compris travailleurs migrants, travailleurs domestiques, travailleurs issus de groupes minoritaires et travailleurs du secteur informel, puissent exercer leur droit de réunion pacifique et de libre association;

iii) Poursuivre l'élaboration de normes pour corriger les lacunes de gouvernance de la protection du droit de réunion pacifique et de libre association des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

102. Le Rapporteur spécial adresse les recommandations ci-après à l'Organisation des Nations Unies et aux institutions financières multilatérales :

i) En consultation avec les syndicats et les organisations de travailleurs, promouvoir et protéger le droit de réunion pacifique et de libre association dans le cadre des politiques et programmes, plus particulièrement en ce qui concerne les politiques concernant l'emploi, le développement économique, le commerce, la migration et les droits de groupes spécifiques tels que les femmes, les enfants, les minorités raciales/ethniques;

ii) Adopter et appliquer en matière de prêts et d'appels d'offres publics et privés des normes de performance et des garanties qui protègent le droit de réunion pacifique et de libre association des travailleurs;

iii) Mettre les politiques en cohérence en soumettant à examen et révision approfondis, en consultation avec les syndicats et la société civile, celles qui pourraient affecter l'exercice du droit de réunion pacifique et de libre association des travailleurs.