

LE DROIT AU TRAVAIL

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

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



Tirage à part spécial des chapitres I et II
pour présentation au comité
de la Communauté genevoise d'action syndicale - CGAS
du 2 octobre 2008

Remerciements

Cette brochure a bénéficié de l'appui de l'Etat de Genève, de la Loterie romande et de Emmaüs International. Elle s'inscrit dans le cadre du Programme droits humains du CETIM, lui-même soutenu (août 2008) par la Direction du développement et de la coopération - Suisse (DDC), par les Villes de Genève, de Lancy et de Onex et par Caritas Suisse.

Par ailleurs, ont apporté leurs contributions à cette recherche Mmes Osiris Oviedo et Rélouindé Béatrice Sawadogo et MM. Alejandro Teitelbaum et Razvan Prejbeanu.

Droit de reproduction

Cette brochure est disponible en français, anglais et espagnol. Sa reproduction et/ou sa traduction dans d'autres langues sont non seulement autorisées mais encouragées, à la condition de mentionner l'édition originale et d'en informer le CETIM.

Le Droit au travail

© Centre Europe-Tiers Monde (CETIM)

ISBN : 978-2-88053-071-6

Genève, août 2008

Graphisme de couverture: Régis Golay

CETIM

6 rue Amat, 1202 Genève, Suisse

Tél. +41 (0)22 731 59 63

Fax +41 (0)22 731 91 52

Email : cetim@bluewin.ch

Website : www.cetim.ch

Impression: Imprimerie du Lion, Genève

LE DROIT AU TRAVAIL

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

Brochure élaborée par

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

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

INTRODUCTION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I. MONDIALISATION ET DROIT AU TRAVAIL ET SES COROLLAIRES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Illustration n° 1

Stratégie antisyndicale

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

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

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

Exemple de CIFTCI-SEN en Turquie

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

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

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

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

Illustration n°2 Délocalisations

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

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

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

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

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

Illustration n°3

Vampirisation des entreprises

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

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

⁶ Stéphane Luçon, *Le Monde Diplomatique*, juin 2008, www.monde-diplomatique.fr/2008/06/LUCON/15966

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

⁸ Cf. *Le Monde Diplomatique*, août 2007, www.monde-diplomatique.fr/2007/08/A/15030

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

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

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

L'exemple de Danish Telecom

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

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

II. DROIT AU TRAVAIL ET SES COROLLAIRES

A) Définition et contenu

Si plusieurs articles de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) sont consacrés au droit au travail¹¹ et ses corollaires, c'est son article 25 qui traduit le mieux les besoins élémentaires de tout un chacun dans leur globalité, y compris la protection sociale en cas de chômage ou d'autres aléas de la vie :

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

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

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

Quant au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), il affirme « le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté. » (art. 6.1)

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

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

¹¹ Dans certaines langues (espagnol et français), l'expression le droit à l'emploi est plus fréquemment utilisée. D'ailleurs, la Constitution française de 1946 stipule que « chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi ». Dans la présente brochure, nous utiliserons le terme du droit au travail qui est retenu par des instruments internationaux et régionaux.

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

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

« le droit de tout être humain de décider librement d'accepter ou de choisir un travail, ce qui suppose de ne pas être forcé de quelque manière que ce soit à exercer une activité ou à prendre un emploi, et le droit de bénéficier d'un système de protection garantissant à chaque travailleur l'accès à l'emploi. Il suppose aussi le droit de ne pas être injustement privé d'emploi. »¹²

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

La Convention n° 122 de l'OIT¹³ donne aux Etats comme objectif essentiel à formuler et à appliquer « une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi ». (§I.1)

La Convention n° 88 de l'OIT sur le service de l'emploi¹⁴ exige des Etats parties d'« entretenir ou [de] veiller à ce que soit entretenu un service public et gratuit de l'emploi. » (art. 1.1)

La Convention n° 142 de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines¹⁵ demande aux Etats parties d' :

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

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

¹³ Adoptée le 9 juillet 1964 lors de la 48^{ème} session de la Conférence générale de l'OIT à Genève et entrée en vigueur le 15 juillet 1966.

¹⁴ Adoptée le 9 juillet 1948 lors de la 31^{ème} session de la Conférence générale de l'OIT à San Francisco et entrée en vigueur le 10 août 1950.

¹⁵ Adoptée le 23 juin 1975 lors de la 60^{ème} session de la Conférence générale de l'OIT à Genève et entrée en vigueur le 19 juillet 1977.

Quant à la Convention n° 158 sur le licenciement¹⁶, elle conditionne tout licenciement à l'existence de motifs valables (art. 4) et impose des réparations en cas de licenciements injustifiés (art. 10).

1. Le travail décent

Conformément à l'article 7 du PIDESC, le travail doit être décent, c'est-à-dire respectueux des droits fondamentaux de la personne humaine. Les travailleurs doivent bénéficier de conditions de sécurité dans leur travail, d'une rémunération qui doit leur permettre de vivre et de faire vivre leur famille, du respect de leur intégrité physique et mentale dans l'exercice de leurs activités¹⁷.

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

« les aspirations de tout travailleur : possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale pour sa famille. Le travail décent donne aux individus la possibilité de s'épanouir et de s'insérer dans la société, ainsi que la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de se syndiquer et de prendre part aux décisions qui auront des conséquences sur leur existence. Il suppose une égalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes. »¹⁸

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

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

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

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

¹⁶ Adoptée le 22 juin 1982 lors de la 68^{ème} session de la Conférence générale de l'OIT à Genève et entrée en vigueur le 23 novembre 1985.

¹⁷ Cf. §7 de l'Observation générale n° 18 du Comité des droits économiques, sociaux et culturels, adoptée le 24 novembre 2005, E/C.12/GC/18.

¹⁸ Cf. www.ilo.org/global/Themes/lang--fr/index.htm

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Le droit à la sécurité sociale

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

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

L'OIT a édicté dans ce domaine de nombreuses conventions portant aussi bien sur la sécurité sociale en général (Conventions n° 102, 118, 157) que sur l'assurance maladie (Conventions n° 24, 25, 130), les prestations de vieillesse, d'invalidité et de survivants (Conventions n° 35, 36, 37, 38, 39, 40, 48, 128), les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles (Conventions n° 12, 17, 18, 19, 42, 121), les prestations de chômage (Conventions n° 44) ou encore les prestations de maternité (Conventions n° 3, 103).

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

« Le droit à la sécurité sociale comprend le droit de ne pas être soumis à des restrictions arbitraires et déraisonnables du bénéfice du dispositif de sécurité sociale existant, qu'il soit d'origine publique ou privée, ainsi que le droit de jouir sur un pied d'égalité d'une protection adéquate contre les risques et aléas sociaux. »¹⁹

Le CODESC précise également qu'« il faudrait avoir à l'esprit que la sécurité sociale devrait être considérée comme un bien social et non foncièrement comme un simple instrument de politique économique ou financière » et, tout en reconnaissant que les éléments constitutifs du droit à la sécurité sociale peuvent varier en fonction des situations, le CODESC estime que les facteurs essentiels suivants sont indispensables en toutes circonstances : i) disponibilité d'un système de sécurité sociale ; ii) couverture de certains risques et aléas sociaux (soins de santé, maladie, vieillesse, chômage, accidents de travail, aide à la famille et à l'enfant, maternité, invalidité, survivants et orphelins) ; iii) adéquation des prestations ; iv) accessibilité économique et physique pour toutes et tous avec les conditions d'admission « raisonnables, proportionnées et transparentes » et avec la participation des bénéficiaires à l'administration du système, tout en disposant « des informations sur tous les droits à prestation de sécurité sociale existants, dans la clarté et la transparence » ; v) nécessité de prendre un certain nombre de mesures pour réaliser d'autres droits consacrés par le PIDESC (p. ex. prise en charge et protection de l'enfant, prévention des maladies par l'amélioration des installations et des services de santé ou encore l'instauration de systèmes d'assurance contre les mauvaises récoltes pour les petits agriculteurs).²⁰

¹⁹ Cf. Cf. §9 de l'Observation générale n° 19 du Comité des droits économiques, sociaux et culturels, adoptée le 23 novembre 2007, E/C.12/GC/19 (voir annexe 1).

²⁰ Idem §10 à 28.

B) Les normes pertinentes

1. Au niveau international

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

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

« a) le travail n'est pas une marchandise ; b) la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu ; c) la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous ; d) la lutte contre le besoin doit être menée avec une inlassable énergie au sein de chaque nation et par un effort international continu et concerté dans lequel les représentants des travailleurs et des employeurs, coopérant sur un pied d'égalité avec ceux des gouvernements, participent à de libres discussions et à des décisions de caractère démocratique en vue de promouvoir le bien commun. »²¹

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

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

La *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* prévoit l'élimination de « la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier : a) Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains. » (art. 11.1.a)²² Par ailleurs, elle exige des Etats de « prendre toutes mesures appropriées pour

²¹ Cf. La Déclaration adoptée à la 26^{ème} session de la Conférence générale de l'OIT, tenue à Philadelphie le 10 mai 1944.

²² Les articles 10 et 11 de cette Convention sont consacrés entièrement au droit au travail et ses corollaires tels que les droits à la formation, aux assurances sociales, l'interdiction de licenciement en cas de grossesse, etc.

éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque. » (art. 2.e)

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

La *Convention sur la protection des droits des travailleurs migrants et les membres de leurs familles* interdit : l'esclavage, la servitude et le travail forcé (art. 11), toute discrimination concernant entre autres la rémunération et les conditions de travail (art. 25) ; reconnaît le droit d'association (art. 26 et 40) et l'égalité de traitement concernant les licenciements ou les prestations du chômage (art. 54), mais permet aux Etats de restreindre – dans certaines conditions – le libre choix de l'emploi (art. 52).

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

La *Déclaration de l'Assemblée Générale de l'ONU sur le progrès et le développement dans le domaine social*²³, indique que : « le développement social exige que chacun soit assuré du droit au travail et au libre choix de son travail » (art. 6.1)

La *Déclaration sur le droit au développement*²⁴, exige des Etats de « prendre, sur le plan national, toutes les mesures nécessaires pour la réalisation du droit au développement et [qu']ils assurent notamment l'égalité des chances de tous dans l'accès aux ressources de base, à l'éducation, aux services de santé, à l'alimentation, au logement, à l'emploi et à une répartition équitable du revenu. » (art. 8.1)

²³ Adoptée par la Résolution 2542 (XXIV) du 11 décembre 1969.

²⁴ Adoptée par la Résolution 41/128 du 4 décembre 1986.

Par l'engagement n° 3 de la *Déclaration de Copenhague sur le développement social*²⁵, les Etats s'engagent « à favoriser la réalisation de l'objectif du plein emploi en en faisant une priorité de base de [leurs] politiques économiques et sociales, et à donner à tous, hommes et femmes, la possibilité de s'assurer des moyens de subsistance sûrs et durables grâce à un emploi librement choisi et à un travail productif. » (§29)

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

2. Au niveau régional

Europe

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

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

A noter que, sur les 47 membres que compte le Conseil de l'Europe, 39 ont ratifié la Charte sociale à l'exception des pays suivants : Bosnie, Liechtenstein, Monaco, Monténégro, Russie, Saint-Marin, Serbie et Suisse. Par contre, à ce jour, seuls 14 d'entre eux ont accepté la procédure de la réclamation collective²⁶ (voir également chapitre IV.B.2).

²⁵ Adoptée en mars 1995 à l'issue du sommet social.

²⁶ Il s'agit de : Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Slovaquie et Suède (cf. Conclusions du Comité européen des Droits sociaux, XVIII-2, Tome 1, page 16, décembre 2007, www.coe.int/t/f/droits_de_l%27homme/cse/3_proc%20E9dure_de_rapports/2_conclusions_r%20centes/2_par_ann%20E9e/XVIII2Vo11_fr.pdf).

Afrique

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

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

D'ailleurs, presque tous les Etats africains ont ratifié les principaux instruments internationaux en matière de droits humains qui comprennent le droit au travail, et ont même englobé ce dernier dans leurs législations nationales. A titre d'exemple, l'article 19 de la Constitution du Burkina Faso indique que « le droit au travail est reconnu et est égal pour tous. »²⁷ L'article premier du Code du travail du Sénégal précise que « le droit au travail est reconnu à chaque citoyen comme un droit sacré. L'Etat met tout en œuvre pour l'aider à trouver un emploi et à le conserver lorsqu'il l'a obtenu. »²⁸ Il en est de même pour le Gabon, le Cameroun et le Mali.

Il faut également souligner que, par l'adoption de la Déclaration de Pretoria portant sur les droits économiques sociaux et culturels en Afrique²⁹, la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples estime que :

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

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

²⁷ Cf. www.legiburkina.bf/codes/constitution_du_burkina_faso.htm#TITRE%20I

²⁸ Cf. www.senegalaisement.com/NOREF/legislation_travail_senegal.html

²⁹ Cf. Dispositif 6 de l'annexe de la résolution 78. ACHPR /Res.73(XXXVI)04, adopté le 7 décembre 2004 à l'issue de la 36^{ème} session de la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, www.achpr.org/français/info/index_ECOSOC_fr.htm

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

Amériques

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

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

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

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

Ce Protocole prévoit également pour les personnes âgées le droit de :

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

Le Protocole de San Salvador est actuellement ratifié par 14 Etats. Cinq autres l'ont pour l'instant signé, alors que 15 Etats du continent américain dont les Etats-Unis et le Canada n'ont fait aucune démarche depuis son adoption en 1988³⁰.

³⁰ Cf. www.cidh.org/basicos/french/f.sansalvador.rat.htm

Brochures déjà parues dans la même collection

- Le droit à l'alimentation (2005)
- Sociétés transnationales et droits humains (2005)
- Pour un Protocole additionnel au PIDESC ! (2005)
- Le droit à la santé (2006)
- Personnes déplacées dans leur propre pays (2007)
- Le droit au développement (2007)
- Le droit au logement (2007)
- Lutte anti-terroriste et respect des droits humains (2007)

Prochaines brochures de la collection

- Le droit à l'éducation (2009)
- Le droit à l'autodétermination (2010)

*Le **Programme droits humains** du CETIM se consacre à la défense et à la promotion de tous les droits humains, les considérant totalement indissociables et indivisibles. Il met tout particulièrement l'accent sur les droits économiques, sociaux et culturels et sur le droit au développement, qui demeurent largement délaissés. Il vise notamment à lutter contre l'impunité de leurs multiples violations et à aider les collectivités, groupements et mouvements sociaux qui en sont les victimes à faire entendre leurs voix et valoir leurs droits.*

*Cette **collection** de brochures didactiques souhaite fournir une meilleure connaissance des textes (conventions, traités, déclarations, etc.) et mécanismes officiels existants à toutes celles et tous ceux qui luttent et se mobilisent pour qu'ils soient enfin appliqués.*

Derniers ouvrages publiés par le CETIM ou traitant du droit au travail

- Sortir le Droit international du placard (Publicetim n° 32, 2008)
- Produire de la richesse autrement (Publicetim n° 31, 2008)
- Quel développement ? Quelle coopération internationale ? (Publicetim n° 30, 2007)
- La Santé pour tous ! Se réapproprier Alma Ata (CETIM, 2007)
- ONU : droits pour tous ou loi du plus fort ? Regards militants sur les Nations Unies (CETIM, 2005)
- Travail forcé façon helvétique ? (CETIM, 2004)
- Une clause sociale pour l'emploi et les droits fondamentaux ? (CETIM/Editions Luc Pire, 1996)
- Sud-Nord. Nouvelles alliances pour la dignité du travail (CETIM, 1996)
- Chômage ici, chômage là-bas. Contribuer au changement (Publicetim n° 12, 1984)

SOMMAIRE

Introduction

I. Mondialisation, droit au travail et ses corollaires

II. Droit au travail et ses corollaires

A) *Définition et contenu*

1. Travail décent
2. Droit à la rémunération, limitation de la durée du travail et droit à la protection sociale
3. Droit à la sécurité et à l'hygiène du travail
4. Droit d'association et d'être syndiqué
5. Interdiction de l'esclavage, de la servitude et du travail forcé
6. Droit à la sécurité sociale

B) *Normes pertinentes*

1. Au niveau international
2. Au niveau régional

III. Les obligations des Etats et mise en œuvre au niveau national

A) *Les obligations des Etats*

Manquements des Etats à leurs obligations

B) *Exemples de mise en œuvre au niveau national*

1. Mexique
2. Royaume-Uni
3. Roumanie

IV. Les mécanismes de contrôle

A) *Au niveau national*

1. Les mécanismes de contrôle judiciaire
2. Les mécanismes de contrôle extra-judiciaire

B) *Au niveau régional*

1. Europe
2. Afrique
3. Amériques

C) *Au niveau international*

1. Organisation internationale du travail
2. Organes des traités de l'ONU en matière de droits humains

Conclusion

V. Annexes

1. Observation générale n° 19 sur le droit à la sécurité sociale
2. Principaux sites de référence et coordonnées des instances auxquelles on peut s'adresser