



**Conseil économique
et social**

Distr.
GÉNÉRALE

E/C.12/2003/9
16 septembre 2003

FRANÇAIS
Original: RUSSE

COMITÉ DES DROITS ÉCONOMIQUES,
SOCIAUX ET CULTURELS
Trente et unième session
Genève, 10-28 novembre 2003
Point 3 de l'ordre du jour provisoire

QUESTIONS DE FOND CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DU PACTE
INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS ÉCONOMIQUES,
SOCIAUX ET CULTURELS

Journée de débat général sur l'article 6 du Pacte (droit au travail)

Lundi 24 novembre 2003

LE DROIT AU TRAVAIL: CONTENU NORMATIF*
(Propositions pour un projet d'observation générale sur l'article 6 du Pacte)

Document de travail présenté par Elena S. **Guérassimova**, candidate en droit, directrice du Centre pour les droits sociaux et les droits du travail, Anna V. **Gvozditskikh** (Centre pour les droits sociaux et les droits du travail) et Olga S. **Krylova** (Centre pour les droits sociaux et les droits du travail), Moscou (Fédération de Russie)**

Le réseau des organisations non gouvernementales (ONG) pour la promotion et la protection des droits sociaux et économiques dans la Fédération de Russie par la mise en œuvre des instruments internationaux pertinents s'associe aux présentes propositions. Ce réseau regroupe actuellement 85 ONG.

* Texte publié tel qu'il a été soumis.

** Les vues exprimées dans le présent document n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue de l'Organisation des Nations Unies.

1. Le droit au travail, inscrit dans l'article 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, doit être considéré à la lumière d'autres instruments internationaux fondamentaux dont, au premier chef, la Déclaration universelle des droits de l'homme, qui proclame dans son article 23 le droit de toute personne au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.

2. Définir le contenu normatif du droit au travail suppose tout d'abord de fixer l'objectif auquel doit aboutir la réalisation de ce droit. Le travail doit permettre à l'individu de s'auto-identifier et de définir sa place dans la société; il remplit une fonction sociale importante. Le sentiment d'être utile par son travail est une source de satisfaction. Le travail détermine le rôle social et le statut social de l'individu en même temps que sa conception de la place qu'il occupe au sein de la société. Le droit au travail revêt une importance capitale car il assure la dignité et le respect de soi tout en favorisant la réalisation des autres droits politiques et sociaux. Le droit au travail doit s'exercer dans des conditions qui respectent la dignité de l'être humain et qui favorisent le plein épanouissement de sa personnalité. On voit par-là que le droit au travail ne peut être considéré indépendamment des conditions dans lesquelles il s'exerce. En effet, selon le rapport de 1999 du Directeur général du BIT, «il ne saurait y avoir de divorce entre le volume de l'emploi et sa qualité». Le plein exercice du droit au travail suppose donc «que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité».

3. Le terme «travail» doit se concevoir en ayant à l'esprit la notion de «travail décent», exposée dans la Déclaration de Philadelphie, à savoir «l'emploi des travailleurs à des occupations où ils aient la satisfaction de donner toute la mesure de leur habileté et de leurs connaissances et de contribuer le mieux au bien-être commun». Tel est l'objectif à atteindre et telle est l'optique selon laquelle doivent être envisagés le droit au travail et l'action menée par les États en vue de sa réalisation.

4. Les articles 6 et 7 du Pacte sont indissociables. Aussi les États qui s'emploient à créer les conditions propices à la réalisation du droit au travail doivent-ils en même temps veiller à assurer des conditions de travail convenables, à savoir:

- Un salaire équitable et une rémunération égale à travail égal, sans discrimination aucune;
- La garantie d'un niveau de vie décent;
- La sécurité et l'hygiène du travail;
- La garantie de perspectives d'avancement;
- Le droit au repos, aux loisirs et à la limitation raisonnable de la durée du travail.

5. L'exercice du droit à un «travail décent» passe nécessairement par la réalisation des droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, à savoir:

- La liberté d’association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- L’élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- L’abolition effective du travail des enfants; et
- L’élimination de la discrimination en matière d’emploi et de profession.

Ces trois derniers principes découlent directement de la définition du droit au travail telle qu’elle est formulée au paragraphe 1 de l’article 6 du Pacte.

«... le droit qu’a toute personne...» (art. 6, par. 1).

6. L’État doit garantir l’égalité des chances d’exercer le droit à un travail décent. Tout État doit contribuer à assurer cette égalité de traitement par la formulation et la mise en œuvre de politiques nationales visant à éliminer toute discrimination en matière d’emploi et de profession. L’État doit supprimer toute disposition législative ou administrative incompatible avec ces politiques ainsi qu’instituer des mesures législatives et promouvoir des programmes d’enseignement propres à assurer l’adoption et l’application de politiques nationales qui garantissent une égalité réelle des chances en matière d’emploi. Ces politiques en matière d’emploi et de profession doivent être placées sous le contrôle direct des pouvoirs publics.

7. L’application de ces politiques exige la mise en place de mécanismes efficaces de protection des personnes victimes de discrimination. Au sens de l’article considéré, la protection contre la discrimination ne doit pas s’appliquer seulement aux personnes qui ont déjà accédé à un emploi ou à une profession. Le Pacte garantit en effet à chacun des *possibilités d’accès* à l’emploi, mais aussi à la formation qui permettra de l’exercer. L’égalité des chances doit donc porter sur les aspects suivants:

- Accès égal aux institutions d’orientation professionnelle et de placement;
- Accès égal à une formation et à un emploi choisis en fonction des préférences personnelles de chacun;
- Possibilités égales d’avancement en fonction des aptitudes personnelles et de la durée des services accomplis;
- Garanties égales de stabilité de l’emploi et rémunération égale pour un travail de valeur égale;
- Conditions de travail égales, y compris en ce qui concerne le temps de travail, le repos, les congés payés annuels, la sécurité et la protection sanitaire sur le lieu de travail, la sécurité sociale et les services et équipements collectifs.

8. La protection contre la discrimination en matière d’emploi et de profession ne peut être réduite au seul domaine du travail salarié. Les dispositions du Pacte s’étendent à tout emploi et toute profession, y compris au placement et à l’accès au travail salarié et non salarié, à la fonction publique et aux organisations de travailleurs et d’employeurs. L’application du principe

d'égalité de chances et de traitement ne signifie pas que chacun a le droit d'exercer l'emploi de son choix, indépendamment de ses compétences professionnelles et d'autres facteurs, mais que chacun a le droit d'obtenir que sa demande d'admission à un poste soit examinée en dehors de tout parti pris et de toute discrimination fondée sur l'une ou l'autre des considérations énoncées dans le Pacte.

9. Lorsqu'il existe des conditions objectives qui s'opposent à l'égalité des chances d'exercer un emploi décent, on peut et on doit établir des mesures de protection et d'aide spéciales en faveur de certains groupes vulnérables de la population. Ces mesures spéciales doivent être proportionnées et viser à assurer une égalité de fait. Il s'agit notamment de mesures pouvant s'appliquer à des populations autochtones tribales, ou encore à des personnes handicapées et des personnes âgées, ainsi que de mesures de protection de la maternité et de la santé des femmes, qui sont à l'évidence des mesures non discriminatoires.

10. Parallèlement aux efforts visant à assurer la pleine égalité entre les hommes et les femmes, il faut veiller à ce qu'un certain nombre de dispositions qui sont actuellement prévues pour donner aux femmes la possibilité d'élever leurs enfants s'appliquent également aux hommes, conformément aux principes formulés dans la Convention 156 de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, adoptée en (1981). Le fait que des avantages de ce type ne soient pas accordés uniquement aux femmes devrait permettre d'accroître progressivement la compétitivité des femmes sur le marché du travail.

«... un travail librement choisi ou accepté...» (art. 6, par. 1).

11. Le droit à la liberté du travail comporte les aspects suivants:

a) La possibilité de choisir librement et de son propre chef de travailler ou de ne pas travailler. À cet égard, l'instauration du travail obligatoire pour tous apparaît inadmissible.

b) Le libre choix du type d'emploi ou de profession, qui suppose que l'État doit:

- Multiplier les possibilités d'emploi en mettant en place une politique destinée à créer le plus grand nombre d'emplois possible dans les divers secteurs d'activité;
- Assurer une orientation professionnelle qui permette à chacun de s'informer sur les diverses professions existantes. En règle générale, l'orientation professionnelle a pour principal objet d'offrir aux jeunes et aux adultes l'aide de spécialistes dans le choix d'une profession, en faisant appel à diverses méthodes (diffusion d'informations sur les différentes professions, formulation de recommandations compte tenu des préférences personnelles de l'intéressé et des nécessités sociales, etc.);
- Assurer l'accès à toutes les formes d'enseignement professionnel afin d'offrir à chacun la possibilité de choisir sa future profession. En effet, si certains membres de la population n'ont pas accès à tel ou tel type d'enseignement professionnel ouvert à tous les autres, leurs possibilités de placement s'en trouveront réduites et ils seront dans l'impossibilité d'exercer leur droit à un travail décent;

- Assurer au travailleur le droit de démissionner sans autorisation préalable. La Commission d'experts de l'OIT a noté que tout travailleur avait le droit inaliénable de choisir librement son travail. Aussi le fait d'**interdire au travailleur de démissionner** sans l'accord de l'employeur ou des autorités compétentes contrevient-il aux principes énoncés dans les conventions de l'OIT. Cependant, la législation nationale prévoit, dans des circonstances exceptionnelles, d'interdire la démission de travailleurs aux fins de la réquisition de leurs services.

Interdiction du travail forcé

12. Pour définir les obligations qui incombent aux États en vue de l'abolition du travail obligatoire, il convient de se reporter aux Conventions 29 et 105 de l'OIT, selon lesquelles le terme **«travail forcé ou obligatoire» désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.**

«... le droit d'obtenir la possibilité...» (art. 6, par. 1)

13. La formation et l'orientation professionnelles sont des domaines de la plus haute importance, car ce sont elles qui déterminent concrètement les possibilités d'accès à un emploi. L'inégalité d'accès à l'enseignement professionnel aboutit bien souvent à l'inégalité des chances dans tous les autres domaines. L'orientation professionnelle est appelée à jouer un rôle majeur dans la suppression des stéréotypes et des archaïsmes qui ont encore cours dans bon nombre de professions, par exemple la notion selon laquelle seules les personnes de tel sexe seraient habilitées à exercer tel emploi.

14. L'égalité des chances en matière d'accès à l'emploi ne saurait être réalisée sans l'élimination du travail des enfants. Pour parvenir à la mise en application effective des instruments juridiques de l'OIT qui limitent l'accès au travail des enfants ou, dans certains cas, interdisent le travail des enfants, il faut avant tout assurer aux enfants une croissance saine et un développement normal, empêcher que des facteurs négatifs n'influent sur leur santé et leur fournir la possibilité de suivre une formation qui leur permette plus tard de gagner leur vie par un travail librement choisi.

15. Comme l'OIT l'a souligné, l'élimination du travail des enfants est un des éléments essentiels de son objectif visant à assurer «un travail décent pour tous». En fournissant aux parents un emploi convenable, on contribue à prévenir les pires formes d'exploitation du travail des enfants. Toutefois, en attendant que l'objectif «un travail décent pour tous» devienne une réalité, les États doivent prendre des mesures minimales destinées à interdire le travail des enfants, en particulier sous ses pires formes. La Convention 138 de l'OIT concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, bien qu'elle revête une importance fondamentale, porte sur des mesures à long terme. Or, l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants exigent l'adoption de mesures immédiates. La Convention 182 et la Recommandation 190 de l'OIT concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, adoptées toutes deux en 1999, prévoient des dispositions à cet effet. La Convention 182 stipule que les États doivent «prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants et ce, de toute urgence» (art. 1^{er}).

16. La liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective se conjuguent pour garantir l'exercice du droit au travail. Le plein exercice du droit à un travail décent ne peut être assuré tant que l'État détient tous les moyens d'influer sur la réalisation de ce droit et que les travailleurs n'ont pas leurs propres moyens de faire valoir leurs droits. Une des particularités qui distinguent l'exercice du droit au travail de celui de bon nombre d'autres droits est l'intervention d'une tierce partie – les employeurs. Les associations de travailleurs (syndicats) ont la possibilité de suivre en permanence la réalisation de ce droit et de prendre des mesures destinées à le défendre et à le promouvoir. Lorsque le droit d'association est garanti et respecté, les représentants des travailleurs peuvent participer à des négociations collectives et mener des consultations portant sur la création de nouveaux emplois, les conditions de placement des travailleurs, la protection contre les licenciements abusifs et la réalisation de nombreux autres aspects du droit au travail. Il importe tout particulièrement à cet égard que l'État reconnaisse et garantisse aux travailleurs le droit d'association et le droit de négociation collective énoncés dans l'article 8 du Pacte.

17. Le droit au travail a pour composantes essentielles:

- Le droit au placement;
- Le droit de ne pas faire l'objet d'un licenciement abusif¹

L'analyse du paragraphe 1 de l'article 6 du Pacte permet de conclure que le droit au placement suppose le droit de chacun de gagner sa vie par son travail et le droit de choisir librement et sans discrimination aucune le type d'emploi qu'il exercera. En conséquence, le droit au travail sous toutes ses formes et à tous les niveaux comporte les éléments interdépendants ci-après, dont l'application précise sera fonction des conditions existant dans les différents États parties.

Disponibilité

En termes d'emploi:

Les États doivent développer le secteur économique, et notamment prendre des mesures destinées à créer des emplois dans le secteur privé en favorisant les entreprises individuelles privées (soutien aux petites entreprises, notamment par le biais de mesures fiscales; suppression des barrières administratives qui entravent le développement des petites entreprises, etc.). Le développement du secteur public de l'économie doit servir à fournir un volume d'emplois complémentaire et à réduire au minimum le taux de chômage. Il faut également appliquer aux entreprises des mesures législatives, administratives et fiscales qui incitent les employeurs à créer des emplois légaux et à réglementer les relations de travail avec leurs employés.

Ceux qui ne peuvent pas obtenir immédiatement un emploi bénéficient d'une protection qui leur assure à la fois la possibilité de rechercher un emploi et un niveau minimum de sécurité sociale. Cela suppose l'existence de services nationaux pour l'emploi chargés de trouver pour le demandeur un emploi *convenable*. Si un tel emploi ne peut être trouvé, l'État doit accorder à l'intéressé au minimum certaines garanties sociales (versement d'une allocation sociale, mise

¹ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Fiche d'information n° 16.

à disposition d'un logement social, cours de recyclage destinés à favoriser le placement). La politique menée par l'État dans ce domaine doit être équilibrée de manière à, d'une part, aider ceux qui recherchent un emploi et sont prêts à se mettre au travail mais en sont empêchés en raison de la situation du marché de l'emploi et, d'autre part, éviter d'accorder une protection supplémentaire à ceux qui, pour une raison quelconque, ne souhaitent pas travailler.

18. La situation du marché de l'emploi étant susceptible de changements, les mécanismes publics de régulation en la matière doivent être suffisamment flexibles pour pouvoir réagir.

En termes de protection contre les licenciements abusifs:

Les personnes qui travaillent doivent avoir des garanties de maintien de leur emploi. En d'autres termes, l'État doit prévoir dans la législation des garanties contre le licenciement abusif de travailleurs et mettre en place des mécanismes de protection – y compris judiciaire – effectifs en faveur des victimes de cette pratique. La protection judiciaire contre les licenciements abusifs doit prévoir non seulement un dédommagement mais aussi la réintégration de l'intéressé dans son emploi.

Il faut prévoir des mécanismes qui permettent de maintenir des emplois en cas de menace de licenciements collectifs par suite de la fermeture de grandes entreprises. Par exemple, des négociations pourront être menées avec les représentants des travailleurs en ce qui concerne les délais et les modalités de licenciement; les conditions touchant l'obligation de placer la totalité ou une partie des travailleurs en cas de restructuration de l'entreprise, conditions qui peuvent être énoncées dans la législation ou fixées par une décision des pouvoirs publics ou de l'administration autonome locale en accord avec les représentants des travailleurs; et les conditions touchant le recyclage des travailleurs s'il se révèle impossible de leur trouver un nouvel emploi correspondant à leurs qualifications dans leur lieu de résidence.

Accessibilité

19. L'accessibilité de l'emploi, qui signifie la possibilité d'obtenir un travail, comporte différents aspects. Tout d'abord, un emploi peut n'être accessible qu'aux personnes ayant eu la possibilité de suivre l'enseignement primaire, secondaire et spécialisé requis. Le droit au travail est par conséquent indissolublement lié au droit à l'éducation.

La **non-discrimination** suppose l'accessibilité d'un emploi, dans tous ses aspects, à toute personne apte au travail sans discrimination fondée sur l'une quelconque des considérations énoncées par l'OIT. L'État doit en outre prévoir des mesures de protection spéciales en faveur des groupes vulnérables dont la position sur le marché du travail est moins stable que celle des autres groupes de la population (handicapés, personnes âgées, jeunes, personnes ayant des responsabilités familiales, etc.). Des précisions à ce sujet figurent plus haut au paragraphe 7.

L'**accessibilité physique** suppose la possibilité pour chacun de travailler indépendamment de son lieu de résidence ou du fait qu'il présente un handicap physique qui limite ses capacités de mouvement. Le secteur économique, y compris le secteur public, doit être développé de manière à pouvoir offrir des emplois aux personnes vivant dans les différentes régions du pays. Les États comportant des régions isolées doivent assurer des possibilités d'emploi aux habitants de ces régions. Lorsqu'il n'existe pas de possibilités d'emploi dans ces régions et qu'il se révèle

impossible d'en créer, l'État doit donner à leurs habitants la possibilité de se déplacer vers d'autres régions où ils pourront trouver du travail, par exemple en couvrant leurs frais de déplacement et en leur fournissant dans un premier temps une aide sociale destinée à faciliter leur installation.

20. Le développement des transports, et notamment des transports publics, peut également contribuer à assurer l'accessibilité physique de l'emploi. Dans certains cas, il pourra être demandé aux pouvoirs publics ou à l'administration autonome locale d'organiser des services de transport spéciaux pour acheminer les travailleurs vers leur lieu de travail et les ramener à leur domicile, à moins que cette responsabilité ne soit confiée à l'employeur. Lorsqu'une nouvelle entreprise s'ouvre et que de nouveaux emplois sont créés dans une région faiblement peuplée, il est souhaitable que l'État prenne en charge certaines dépenses liées au déplacement et à l'installation des travailleurs et des membres de leur famille.

21. L'accessibilité physique des lieux de travail pour les handicapés physiques constitue également un aspect de l'accessibilité de l'emploi (pour plus de précisions à ce sujet, voir l'Observation générale n° 5, par. 20 à 27). L'accessibilité physique suppose aussi l'accessibilité physique des institutions judiciaires assurant une protection contre les licenciements abusifs, c'est-à-dire l'existence de telles institutions dans la région où vivent ou travaillent les intéressés, y compris l'établissement de règles en la matière.

Accessibilité économique

22. L'accessibilité économique comporte plusieurs aspects. Doit tout d'abord être économiquement accessible l'éducation, qui constitue une garantie de réalisation du droit au travail. En ce qui concerne la création d'entreprises individuelles privées – autre aspect du droit au travail – l'État ne doit pas fixer de conditions trop onéreuses, telles que des droits d'enregistrement trop élevés ou des taxes trop élevées pour obtenir une licence d'exploitation.

23. En outre, le droit au travail suppose le droit de choisir librement tel ou tel type ou forme de travail. Or, ce choix ne peut s'exercer librement si l'État ne garantit pas un salaire minimum qui permette de faire face aux nécessités de subsistance. Lorsque, dans certains secteurs (par exemple des secteurs sociaux tels que la santé, l'éducation, etc.), le montant de la rémunération est si faible que les travailleurs sont contraints de choisir une autre profession pour être en mesure de gagner leur vie, on ne peut guère parler d'emploi librement choisi. Aussi l'accessibilité économique suppose-t-elle l'instauration d'un salaire minimum. L'élément du droit au travail que constitue le droit de ne pas faire l'objet d'un licenciement abusif suppose quant à lui la mise en place de mécanismes de protection peu onéreux et accessibles.

Accessibilité de l'information

24. Par accessibilité de l'information, on entend la mise à disposition d'informations concernant à la fois les possibilités d'emploi qui existent dans la société actuelle (afin que les jeunes puissent choisir une formation et une future profession en conséquence) et les postes effectivement vacants. Les informations concernant les postes vacants et les possibilités de placement sont diffusées par les services publics pour l'emploi ainsi que par des agences privées pour l'emploi des cadres, qui sont tenues d'appliquer les mêmes principes de non-discrimination (voir plus haut la section se rapportant à la non-discrimination). L'accessibilité de l'information

suppose aussi que les travailleurs soient informés des conditions de travail, y compris des éventuels facteurs de risque sur le lieu de travail, des conditions de rémunération et de toutes autres considérations touchant leur travail, ainsi que des moyens dont ils disposent pour faire valoir leurs droits. Les travailleurs doivent avoir accès à des informations sur la législation du travail, les textes normatifs, y compris locaux, régissant leur travail et les moyens judiciaires et autres de défendre leurs droits. L'accessibilité de l'information suppose en outre le droit de diffuser des informations sur les conditions de travail et sur les moyens de défendre les droits des travailleurs.

Acceptabilité

25. Lorsqu'on élabore des programmes en matière d'emploi et lorsqu'on crée des emplois dans les secteurs tant public que privé, il importe de prendre en considération: le niveau d'éducation des demandeurs d'emploi ainsi que leur expérience et leurs qualifications professionnelles (par exemple en cas de restructuration de l'entreprise et de création de postes de remplacement); les traditions historiques et culturelles des membres de la population visée et, partant, la manière dont ils conçoivent un travail décent, respectable et utile; les normes éthiques et religieuses propres à telle ou telle société. Cela étant, il importe également de tenir compte des normes reconnues par l'ensemble de la communauté internationale concernant l'acceptabilité des conditions de travail (voir al. b de l'article 7 du Pacte), y compris en matière d'environnement et de sécurité.

26. En ce qui concerne l'emploi de personnes appartenant à des groupes vulnérables, il convient d'accorder une attention particulière au degré d'acceptabilité de certains types de travail (eu égard à des considérations telles que: présence physique obligatoire, important effort physique exigé, intensité du rythme de travail, etc.) pour tel ou tel groupe vulnérable de la population.

Qualité

27. S'agissant de la qualité du travail, il importe de considérer l'article 6 en étroite corrélation avec l'article 7, qui consacre 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.*

28. La possibilité de travailler accordée par l'État doit permettre à quiconque la réalise de gagner ainsi sa vie. L'application de cette disposition suppose que l'État mette en œuvre une politique qui garantisse que la rémunération des travailleurs suffise à satisfaire leurs besoins

vitaux. L'expérience montre que l'instauration d'un salaire minimum garanti par l'État constitue à l'heure actuelle un mécanisme efficace à cet égard.

29. Vu les différences que l'on constate entre les États pour ce qui est des moyens économiques et du niveau de vie, il est impossible de déterminer concrètement quel doit être le salaire minimum. Dans tous les cas, cependant, il importe que les États remplissent les obligations suivantes:

- Les garanties prévues par l'État doivent s'étendre à la plus large partie possible de la population et avoir un caractère non discriminatoire;
- Le salaire minimum doit avoir force de loi et ne pas pouvoir faire l'objet d'une diminution par suite d'accords conclus entre particuliers ou entreprises;
- En fixant le salaire minimum, l'État doit prendre en considération les besoins des travailleurs et de leur famille de manière à ce que ce salaire permette à chacun *de gagner sa vie et assure une existence décente pour les travailleurs et leur famille.*

30. Pour garantir une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune, l'État doit:

- Établir un système ou des mécanismes qui permettent d'apprécier la valeur du travail aux fins de comparaison;
- Mettre en place un système efficace de contrôle officiel destiné à assurer le respect de cette disposition par les employeurs du secteur privé;
- Établir des mécanismes de protection (notamment judiciaire) et d'indemnisation en faveur des personnes dont le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale a été enfreint.

31. Des conditions de travail qui répondent aux impératifs de sécurité et d'hygiène. Les États doivent prendre des mesures législatives, administratives et autres visant à instituer des conditions minimales d'hygiène et de sécurité du travail et veiller à leur stricte application. Ils doivent faire en sorte que ces conditions minimales s'appliquent au plus grand nombre possible de personnes effectuant un travail utile à la société, indépendamment du type ou de la forme de travail qu'elles ont choisi. En particulier, les États doivent s'efforcer de mener une politique visant à prévenir les maladies professionnelles et les accidents du travail. Lorsqu'un travailleur est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'État doit lui assurer une protection et un soutien effectifs ainsi que des possibilités concrètes de recyclage. Une attention particulière doit être accordée aux groupes vulnérables de la population. Comme l'a précédemment fait observer le Comité, il incombe aux États parties de veiller à ce que l'invalidité ne soit pas utilisée comme prétexte pour abaisser les normes en ce qui concerne la protection de l'emploi ou pour payer des salaires inférieurs au salaire minimum (Observation générale n° 5, par. 25).

- *La même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes;*
- *Le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés.*

MESURES QUE DOIVENT PRENDRE LES ÉTATS PARTIES AU PACTE

32. Les mesures que les États parties doivent prendre pour assurer le plein exercice du droit au travail sont énoncées au paragraphe 2 de l'article 6 du Pacte. Elles doivent inclure:

- L'orientation et la formation techniques et professionnelles;
- L'élaboration de politiques et de techniques propres à assurer un développement économique, social et culturel constant;
- L'élaboration de programmes propres à assurer un plein emploi productif; et
- La mise en place de conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales.

33. Les États noteront que cette liste de mesures n'est pas exhaustive et qu'il leur appartient donc d'établir leur propre liste en s'inspirant des exemples et des principes formulés au paragraphe 2 de l'article 6 du Pacte et au paragraphe 4 de l'Observation générale n° 3.

Orientation et formation techniques et professionnelles

34. L'enseignement technique et professionnel s'inscrit aussi bien dans le droit à l'éducation que dans le droit au travail. C'est ce que relèvent, en particulier, les paragraphes 15 et 16 de l'Observation générale n° 13, qui examinent la question de l'enseignement technique et professionnel notamment au regard du droit au travail.

Moyens et techniques propres à assurer un développement économique, social et culturel constant

35. Cet engagement découle des engagements généraux pris par les États parties au titre de l'article 2 du Pacte. Le droit au travail ne saurait être pleinement exercé dans une société qui n'œuvrerait pas pour le développement et l'élévation de son niveau de vie. En même temps, le plein exercice du droit au travail par le plus grand nombre possible de personnes souhaitant travailler contribue au développement économique, social et culturel.

Programmes propres à assurer un plein emploi productif

36. L'Organisation internationale du Travail a élaboré une série de documents traitant de cette question, dont en particulier la Convention n° 122 concernant la politique de l'emploi. Ainsi que l'a relevé l'OIT, «La promotion du plein emploi productif et librement choisi ... devrait être considérée comme le moyen d'assurer dans la pratique la mise en œuvre du droit au travail» et elle «devrait constituer la priorité des politiques économiques et sociales des

États membres»². La politique des États doit viser à assurer le **plein emploi**. Par plein emploi, il faut entendre la situation dans laquelle toutes les personnes qui souhaitent participer à l'activité productive de la société peuvent exercer un emploi leur assurant un revenu qui leur permette d'avoir un niveau de vie considéré comme normal dans la société concernée. Les États doivent par conséquent veiller non seulement à ce que toutes les personnes qui souhaitent travailler aient la possibilité d'exercer un emploi utile à la société, mais aussi à ce que cet emploi occupe toute la durée du temps de travail, que ce temps de travail soit consacré à un travail utile et que ce travail soit rémunéré proportionnellement à son volume et à sa qualité. L'emploi à temps, à contenu et à revenu partiels ne sera donc pas considéré comme relevant du plein emploi. Cela étant, l'emploi à temps partiel se justifie lorsqu'il relève d'une politique destinée à créer ou à maintenir un maximum d'emplois; mais il ne doit en aucun cas entraîner une limitation des droits des travailleurs concernés.

37. La politique menée par l'État doit viser à réduire au minimum la période de recherche d'un emploi et à optimiser ce processus de recherche.

38. L'emploi doit être **productif**, c'est-à-dire que, de par son contenu, l'activité doit être considérée comme utile à la société. La notion d'emploi productif est étroitement liée à l'objectif, proclamé par l'OIT, consistant à assurer à tous un «travail décent».

39. Outre les mesures qui sont prises habituellement dans le cadre des politiques de l'emploi (information de la population au sujet des postes vacants, sélection professionnelle, enseignement et recyclage professionnels), les États doivent rechercher de nouveaux moyens d'intégrer dans la vie active le maximum de personnes ayant besoin de trouver du travail. Ils pourront également s'inspirer à cet égard des recommandations pertinentes de l'OIT.

40. Une politique visant à promouvoir le suremploi, notamment pour des considérations d'ordre économique (faible niveau des salaires), peut faire obstacle à la réalisation d'un plein emploi productif.

Mise en place de conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales

41. Les États doivent reconnaître, respecter et protéger les libertés politiques et économiques de l'individu. Ainsi qu'il est proclamé dans la Déclaration et Programme d'action de Vienne, adoptés par la Conférence mondiale sur les droits de l'homme, «tous les droits de l'homme sont universels, indissociables, interdépendants et intimement liés». L'exercice des droits civils et politiques de l'individu «ne peut exister que si tous les êtres humains disposent, dans des conditions suffisantes et équitables, de tous les moyens de survie essentiels: travail, nourriture, logement, soins de santé, éducation et culture»³. Or, c'est précisément dans des conditions qui garantissent l'exercice des libertés politiques et économiques que peut le mieux se réaliser le droit au travail.

² Recommandation n° 169 de l'OIT concernant la politique de l'emploi, adoptée le 26 juin 1984.

³ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Fiche d'information n° 16, p. 3.

42. Les restrictions imposées aux libertés économiques, y compris les barrières administratives, entravent le développement de la société et l'épanouissement de l'individu, notamment en empêchant celui-ci de choisir librement le type et la forme d'emploi qui lui conviennent. Pour offrir à chacun la possibilité réelle de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, les États doivent créer les conditions qui permettent à l'individu d'exercer pleinement ses libertés économiques. Les États doivent également tenir compte de ce que le droit au libre choix d'un emploi ne saurait être garanti dans une société où ne s'exercent pas pleinement les libertés politiques de l'individu, en particulier la liberté d'association et la liberté d'expression.
