

**DEMANDE D'AVIS CONSULTATIF DÉPOSÉE DEVANT LA COUR INTERAMÉRICAINNE
DES DROITS DE L'HOMME**

***PORTÉE DES OBLIGATIONS DES ÉTATS PARTIE DU SYSTÈME INTERAMÉRICAIN, CONCERNANT
LES GARANTIES ISSUES DE LA LIBERTÉ SYNDICALE, LEUR RAPPORT AVEC D'AUTRES DROITS ET
LEUR MISE EN OEUVRE DANS UNE PERSPECTIVE DE GENRE***

I. INTRODUCTION ET OBJET

1. La Commission Interaméricaine des droits de l'homme (ci-après "la Commission interaméricaine", "la Commission", ou "la CIDH") présente, devant la Cour Interaméricaine des droits de l'homme (ci-après "la Cour Interaméricaine " ou "la Cour") cette demande d'Avis consultatif, de conformité avec ce que disposent les articles 64.1 de la Convention Américaine relative aux Droits de l'Homme (ci-après "la Convention" ou "la Convention Américaine ") et 70 du Règlement de la Cour.

2. La liberté syndicale¹ et la liberté d'association sont des droits essentiels lesquels, ainsi que le droit à la négociation collective, le droit de réunion et le droit de grève, sont à la base de la protection et de la promotion du droit au travail, et des conditions justes et satisfaisantes pour son exercice². L'OIT considère que le droit syndical et le droit à la négociation collective sont des droits habilitants qui permettent de promouvoir la démocratie, la bonne gouvernance du marché du travail et des conditions de travail correctes³. D'autre part, le développement du contenu du droit au travail est essentiel pour le renforcement des systèmes économiques et sociaux du point de vue des droits et notamment, pour garantir la jouissance d'autres droits humains et pour le développement autonome des personnes. Cela dépend de l'existence d'un système pouvant assurer à chaque travailleur ou à chaque travailleuse l'accès à un emploi digne dont il ne pourra pas être privé injustement⁴.

3. La Cour et la Commission ont déjà eu l'occasion de statuer sur des affaires liées au contenu de certains droits et libertés essentiels, dans certains contextes : par exemple, la Cour Interaméricaine a signalé dans un Avis Consultatif qu'en tant qu'entités collectives, les syndicats peuvent être considérés comme étant des sujets de droit auprès du Système Interaméricain, pouvant donc porter plainte en cas de violation de leurs droits particuliers⁵. De même, elle a fait référence au contenu du droit au travail en tant que droit protégé par l'article 26 de la Convention Américaine, qui aux États des obligations spécifiques à ce sujet⁶. La CIDH a également eu l'occasion d'en discuter dans le cadre de ses différents mécanismes, comme c'est le cas des cinq

¹ Les syndicats sont des entités autonomes et indépendantes. La liberté syndicale n'est qu'un des droits permettant de leur assurer autonomie et indépendance.

² Comité des droits économiques, sociaux et culturels. Remarque générale n° 23 (2016) sur le droit à obtenir des conditions de travail équitables et satisfaisantes (article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), paragraphe 1.

³ Déclaration de l'OIT relative aux principes et aux droits essentiels du travail et leur suivi, adoptée en 1998.

⁴ Cf. articles 6.2 de la CADH et 6.1, 7.a, et 7.d du Protocole de San Salvador. Comité des droits économiques, sociaux et culturels. Remarque générale n° 18 (2005) sur le droit au travail (article 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), paragraphe 6.

⁵ Cour IDH. Avis Consultatif OC-22/16 du 26 février 2016. Série A No. 22, paragraphe 87.

⁶ Cour IDH. Affaire Lagos del Campo Vs. Pérou. Exceptions Préliminaires, Fonds, Réparations et Frais. Décision du 31 août 2017. Série C No. 340.

audiences qui se sont tenues entre avril 2016 et décembre 2017 sur les droits syndicaux aux Amériques (Pérou⁷, Mexique⁸, Argentine⁹, Brésil¹⁰ et États-Unis¹¹). On y a traité parmi d'autres, des sujets tels que le caractère régressif des réformes liées au travail, le harcèlement et la criminalisation des dirigeants syndicaux, des mécanismes servant à empêcher le développement de syndicats libres et indépendants, l'intervention de syndicats, la stigmatisation et la persécution dont ont fait l'objet des juges assignés au traitement des affaires du travail et des avocats défendant des travailleurs. En octobre 2018, la CIDH a été informée des restrictions à l'exercice de la liberté syndicale, au droit de manifester et au droit de grève, ainsi que de la criminalisation des protestations dans le continent américain, notamment au Brésil, en Colombie, au Chili, au Honduras, en Argentine et au Costa Rica¹².

4. D'autre part, l'index global des droits collectifs des travailleurs et des travailleuses, publié par la Confédération syndicale internationale, classe 5 pays du continent où de tels droits ne sont pas garantis ; ce qui veut dire que malgré la reconnaissance de certains droits par la loi, les travailleurs n'y ont pas vraiment accès et sont exposés à des régimes d'abus et à des pratiques injustes¹³. De même, dans 8 pays du continent les droits du travail seraient systématiquement transgressés, réduisant au silence et mettant en risque les droits reconnus¹⁴. Ce scénario devient encore plus complexe du fait de l'expansion des nouvelles technologies et de l'incertitude concernant leur possible impact sur le marché du travail en Amérique Latine¹⁵.

5. Du point de vue de la perspective de genre, il faut rappeler que les femmes représentent environ 51% de la population totale, mais elles ne perçoivent que 38% du total des revenus produits et perçus, alors que 62% de cette masse monétaire est perçue par des hommes¹⁶. La CIDH a indiqué que les femmes subissent diverses formes de discrimination aussi bien vis-à-vis de la loi que dans la pratique, en ce qui concerne l'accès et le contrôle des ressources financières ; la distribution et le contrôle de ces ressources au sein de la famille et à l'extérieur du foyer ; devant toujours face à des obstacles pour l'obtention de ces ressources, ce qui devient particulièrement grave dans le domaine du travail¹⁷. La CIDH a également identifié certains éléments préoccupants concernant les femmes et le travail, dont les écarts de salaire, le travail non-rémunéré, le harcèlement et la ségrégation professionnelle¹⁸.

⁷ CIDH, Audience "Situation des droits humains des syndicalistes au Pérou", 157e. Période des sessions, 8 avril 2016.

⁸ CIDH, Audience "Situation des droits syndicaux au Mexique", 159e. Période des sessions, 5 décembre 2016.

⁹ CIDH, Audience "Situation des droits syndicaux et du travail en Argentine", 165e. Période des sessions, 24 octobre 2017.

¹⁰ CIDH, Audience "Reforme au droit du travail et externalisation au Brésil", 165e. période des sessions, 23 octobre 2017.

¹¹ CIDH, Audience "Droits du travail dans l'industrie automobile aux États-Unis", 166e. période des sessions, 7 décembre 2017.

¹² CIDH, Audience "Garanties de liberté d'expression, d'association et d'assemblée pacifique pour les organisations syndicales en Amérique", 169e. période des sessions, 02 octobre 2018.

¹³ CONFEDERATION SYNDICALE INTERNATIONALE. Index global des droits publié par la CSI 2018. Juillet, 2018. Disponible sur: <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-global-rights-index-2018-es-final-3.pdf>. Accès: le 11 déc. 2018.

¹⁴ Id. Ibid.

¹⁵ INTER-AMERICAN DEVELOPMENT BANK; AFRICAN DEVELOPMENT BANK; ASIAN DEVELOPMENT BANK; EUROPEAN BANK FOR RECONSTRUCTION AND DEVELOPMENT. The future of work: Regional perspectives. May, 2018. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18235/0001059>. Accès : le 20 janvier 2019

¹⁶ CEPAL. Développement social inclusif : une nouvelle génération de politiques visant à surmonter la misère et à réduire l'inégalité en Amérique Latine et aux Caraïbes. 2015. Disponible sur : https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39100/4/S1600099_es.pdf. Accès : le 16 janvier 2019, p. 26.

¹⁷ CIDH, Le travail, l'éducation et les ressources pour les femmes : la voie vers l'égalité des droits économiques, sociaux et culturels, OEA/Ser.L/V/II.143, Doc. 59, 3 novembre 2011, paragraphe 28.

¹⁸ CIDH, Le travail, l'éducation et les ressources des femmes : la voie vers l'égalité de la garantie des droits économiques, sociaux et culturels, OEA/Ser.L/V/II.143, Doc. 59, 3 novembre 2011, paragraphe 82 y 83.

6. Malgré le développement accompli, il n'existe pas encore d'avis clair sur les obligations spécifiques qu'ont les États par rapport à la liberté syndicale, y compris en ce qui concerne le droit à la négociation collective, le droit de grève, et l'interdépendance directe dans des conditions de travail justes et équitables. N'a pas été déterminée non plus la spécificité des garanties que les États doivent mettre en œuvre lorsqu'ils sont employeurs ou lorsque ce rôle serait exercé par d'autres acteurs, tels que des entreprises privées, des organismes internationaux ou des organisations sans but lucratif. Tenant compte également du fait que traditionnellement, les droits syndicaux et les droits du travail ont été traités du point de vue des effectifs masculins, le développement des normes concernant les obligations des États d'assurer le principe de l'égalité et de la non-discrimination des femmes dans ce domaine, acquiert une importance vitale pour la protection de leurs droits du travail.

7. Dans ce sens, l'objet de cette demande est de procéder à l'interprétation conjointe de plusieurs normes interaméricaines sur les obligations des États, vis-à-vis de l'exercice de la liberté syndicale, y compris la négociation collective et la grève, en tant que catalyseurs de la protection des droits du travail, tout en interprétant ces normes dans une perspective de genre. Dans le cadre de pratiques antisyndicales, du chômage, de la perte de la valeur réelle des salaires, de la précarisation de l'emploi, de la discrimination et de la violence envers les femmes au travail, et de l'impact éventuel sur l'emploi de l'utilisation intensive des nouvelles technologies dans le continent, il résulte pertinent et opportun que la Cour Interaméricaine approfondisse sur ces sujets et donne aux États des directions leur permettant d'accomplir leurs obligations.

8. La Commission se réserve la possibilité de formuler ses propres considérations au sujet des questions qui sont posées dans ce document, dès que la Cour Interaméricaine aura accueilli cette demande d'Avis Consultatif pour son étude, et dans les délais prévus pour la réception des avis de la part des organes de l'OEA, des États membres, de la société civile, des syndicats, des universités et des autres entités concernées.

9. La Commission désigne comme Déléguées la Commissaire Margarette May Macaulay, ainsi que le Rapporteur spécial sur les Droits économiques, sociaux, culturels et environnementaux (REDESCA), Soledad García Muñoz. Pour leur part, Christian González Chacon, avocat au Secrétariat Exécutif, Luis Carlos Buob Concha, avocat, et Renan Bernardi Kalil, agent associé de REDESCA, agiront au titre de Conseillers juridiques.

II. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES ET DÉCLARATIONS DE LA COUR INTERAMÉRICAINNE DES DROITS DE L'HOMME PORTANT SUR LA LIBERTÉ SYNDICALE ET SUR LES DROITS DU TRAVAIL

10. La liberté syndicale est l'un des piliers du droit collectif du travail et se trouve liée à l'existence d'organisations représentatives des travailleurs et des employeurs. Dans la plupart des États modernes, y compris dans ceux des Amériques, les organisations des travailleurs et des travailleuses n'ont pas surgi de manière pacifique. On peut identifier trois phases dans ce processus : (i) interdiction : la création des syndicats n'était pas acceptée et constituait un crime ; (ii) tolérance : la constitution de groupes syndicaux n'était pas un droit mais n'était pas un délit non plus ; (iii) la reconnaissance juridique: l'organisation et l'action collective sont reconnues en tant que droits¹⁹.

¹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. São Paulo : LTr, 2008, p. 40 ; RÍOS, Alfredo

11. La liberté syndicale constitue également un point de convergence entre les droits civils et politiques d'une part, et les droits économiques, sociaux et culturels d'autre part²⁰. Elle joue un rôle important dans l'exercice des libertés individuelles et collectives, et dans la quête de la justice sociale²¹. Elle comporte un élément positif, l'autorégulation des intérêts collectifs, et un élément négatif, l'impossibilité d'une intervention extérieure dans les centrales syndicales²².

12. La liberté syndicale est extrêmement importante dans la défense des intérêts collectifs et afin que les travailleurs et les travailleuses aient les moyens d'agir en vue d'obtenir un équilibre dans les rapports du travail. L'organisation et l'agissement collectifs sont des mécanismes importants pour les travailleurs et pour les travailleuses au moment de demander de meilleures conditions de travail à leurs employeurs mais aussi à l'État²³. Dans ce sens, les employeurs et leurs organisations aussi bien que celles des travailleurs, doivent encourager le développement et l'utilisation des procédures de négociation volontaire, afin de régler les conditions du travail par le biais des contrats collectifs²⁴.

13. A plusieurs reprises, la Cour Interaméricaine a donné son avis sur la liberté d'association syndicale dans des termes généraux, soulignant l'obligation internationale qu'ont les États de ne pas restreindre cette liberté sous forme arbitraire, et de la protéger des actes de violence pouvant mettre en risque son exercice.

14. Elle a signalé ainsi que la liberté d'association en matière syndicale, consiste essentiellement en la faculté de constituer des organisations syndicales et leur structure interne, leurs activités et leur programme d'action, sans que l'intervention des autorités publiques ne limite et n'empêche l'exercice du droit qu'en découle. D'autre part, cette liberté suppose que toutes les personnes devraient avoir la capacité de décider, sans aucune contrainte, si elles souhaitent ou non faire partie de cette association. Il s'agit donc du droit fondamental de se regrouper à la recherche d'un but commun, sans pour autant subir des pressions ou des intromissions pouvant léser ou dénaturer le but recherché²⁵. La Cour a ajouté que la liberté d'association en matière syndicale, revêt d'une importance accrue dans la défense des intérêts légitimes des travailleurs, et elle fait partie du *corpus juris* des droits de l'homme²⁶.

15. Dans ce sens, la Cour a signalé que :

La liberté d'association dans le cadre du travail, dans les termes prévus par l'article 16 de la Convention Américaine, concerne un droit et une liberté : le droit de former des associations sans restriction aucune, sauf dans le cas de celles prévues par les alinéas 2 et 3 de ce percept conventionnel, et la liberté de toutes les personnes de ne pas se sentir dans l'obligation de s'associer.

Villavicencio. La liberté syndicale au Pérou : Fondement, portée et réglementation. Lima : Plades, 2010, p. 21-26.

²⁰ SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da ; FIORAVANTE, Tamira Maira; MASSONI, Tullio de Oliveira. Liberdade sindical e direitos humanos. Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília, Ano XVI, n. 31, mars 2006, p. 64-66.

²¹ Cf. la Déclaration de la OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

²² Cf. art. 3^o, 2 de la Convention n. 87 de la OIT.

²³ OFFICE INTERNATIONAL DU TRAVAIL. La liberté d'association et la liberté syndicale dans la pratique : leçons apprises. Rapport I (B) de la Conférence Internationale du, 97^a Réunion, 2008, p. 5.

²⁴ Cf. Convention 98 de l'OIT.

²⁵ Cour IDH. Affaire Baena Ricardo et autres Vs. Panamá. Fonds, Réparations et Frais. Décision de 2 février 2001. Série C No. 72. Paragraphe 156.

²⁶ Cour IDH. Affaire Baena Ricardo et autres Vs. Panamá. Fonds, Réparations et Frais. Décision de 2 février 2001. Série C No. 72. Paragraphe 158.

Le Protocole de San Salvador du 17 de novembre 1988, reprend dans son article 8.3 cette même idée tout en précisant qu'en matière syndicale, "personne ne pourra se croire obligée d'appartenir à un syndicat"²⁷.

16. Dans son *Avis Consultatif OC-22/16*, la Cour a souligné l'importance de protéger les droits des syndicats, des fédérations et des confédérations, afin que les travailleurs aient la possibilité d'organiser des syndicats et d'adhérer à celui de leur choix. La Cour a ajouté que "ces entités collectives cherchent à devenir des partenaires protégeant et promouvant les intérêts des leurs adhérents d'une telle manière, que l'absence de protection de leurs droits aurait un impact encore plus sérieux sur leurs membres, en produisant une limitation du droit des travailleurs de s'organiser efficacement de manière collective"²⁸.

17. Concernant les restrictions acceptables, la Cour Interaméricaine a indiqué que "la liberté d'association ne peut faire l'objet de restrictions autres que celles prévues par la loi, celles qui sont nécessaires dans une société démocratique et celles qui répondent aux intérêts de la sécurité nationale, de l'ordre public, de la santé ou de la morale publique, ou des droits et des libertés des autres personnes"²⁹.

18. En ce qui concerne le devoir de garantir ce droit, la Cour a signalé à plusieurs reprises et récemment dans le cadre de l'Affaire *Isaza Uribe et autres vs. Colombie*, que l'État a le devoir d'assurer aux individus le libre exercice de leur liberté syndicale sans crainte de subir aucun type de violence, car autrement, cela pourrait nuire à la capacité des groupes de s'organiser en vue de la protection de leurs intérêts³⁰. Dans ce sens, la Cour a souligné que la liberté d'association dans le cadre du travail "ne se limite pas à la reconnaissance théorique du droit de constituer [des groupements], mais elle inclue d'une manière intrinsèque, le droit d'exercer cette liberté"³¹. Dans son *Avis Consultatif OC-22/16*, la Cour a signalé que "l'obligation générale des États de garantir les droits syndicaux prévus par l'article 8.1a du Protocole, se traduit dans l'engagement positif de permettre et d'encourager l'existence des conditions appropriées pour que de tels droits puissent être mis en œuvre efficacement"³².

19. Dans le cadre de l'Affaire *Lagos del Campo vs. Pérou*, la Cour a rappelé l'importance et la protection particulière de la liberté syndicale au sein du système américain, dans les termes suivants:

En effet, les syndicats et leurs représentants jouissent d'une protection spécifique pour accomplir leur mission dans de bonnes conditions, car tel établi dans sa jurisprudence³³, et tel qu'on le remarque dans

²⁷ Cour IDH. Affaire Baena Ricardo et autres Vs. Panamá. Fonds, Réparations et Frais. Décision du 2 février 2001. Série C No. 72. Paragraphe 159.

²⁸ Avis Consultatif OC-22/16 du 26 février 2016. Série A No. 22, paragraphe 96.

²⁹ Cour IDH. Affaire Baena Ricardo et autres Vs. Panamá. Fonds, Réparations et Frais. Décision du 2 février 2001. Série C No. 72. Paragraphe 168.

³⁰ Cour IDH. Affaire Isaza Uribe et autres Vs. Colombie. Fonds, Réparations et Frais. Décision du 20 novembre 2018. Série C No. 363. Paragraphe 145. Citant. Cfr. Affaire Huilca Tecse Vs. Pérou. Fonds, Réparations et Frais. Décision du 3 mars 2005. Série C No. 121, paragraphes 66 à 79 ; y Affaire Cantoral Huamaní et García Santa Cruz Vs. Pérou. Exception Préliminaire, Fonds, Réparations et Frais. Décision du 10 juillet 2007. Série C No. 167, paragraphes 146y 147. Voir aussi Affaire Cepeda Vargas Vs. Colombie, paragraphe 172, 176 et 177 ; et Affaire García et famille Vs. Guatemala. Fonds, Réparations et Frais. Décision du 29 novembre 2012 Série C No. 258, paragraphes 116 et 117.

³¹ Cour IDH. Affaire Lagos del Campo Vs. Pérou. Exceptions Préliminaires, Fonds, Réparations et Frais. Décision du 31 août 2017. Série C No. 340. Paragraphe 156. Citant. Cfr. Affaire Huilca Tecse Vs. Pérou, paragraphe 70.

³² Avis Consultatif OC-22/16 du 26 février 2016. Série A No. 22, paragraphe 101.

³³ Cour IDH. Affaire Lagos del Campo Vs. Pérou. Exceptions Préliminaires, Fonds, Réparations et Frais. Décision du 31

plusieurs instruments internationaux³⁴, y compris dans l'article 8 du Protocole de San Salvador, la liberté d'association en matière syndicale revêt la plus grande importance pour la défense des intérêts légitimes des travailleurs, et elle est comprise dans les *corpus juris* des droits de l'homme³⁵. On peut même signaler que l'importance que les États ont accordé aux droits syndicaux se voit reflétée dans le fait que l'article 19 du Protocole de San Salvador confère à cette Cour la compétence pour se prononcer sur les manquements à l'obligation de l'État de permettre le libre fonctionnement des syndicats, des fédérations et des confédérations³⁶.

20. Nonobstant ce qui précède, il convient de dire que dans le cadre de cette même Affaire, la Cour a fait référence au fait que l'obligation de ne pas restreindre arbitrairement le droit à la liberté d'association ne se limite pas à l'association syndicale, mais elle inclut aussi d'autres formes d'organisation des travailleurs, en vue de la protection de leurs droits et de leurs intérêts. Selon la Cour, et tenant compte de l'avis de l'OIT :

Ces principes coïncident avec la protection reconnue par l'OIT, qui a signalé que l'expression "représentants des travailleurs" comprend tous ceux qui sont reconnus comme tels en vertu des lois et des pratiques nationales, soient-ils des représentants syndicaux, ou des "représentants élus, c'est-à-dire, des représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation nationale ou des conventions collectives, et dont les activités ne sont pas reconnues dans le pays comme étant des prérogatives exclusives des syndicats"³⁷.

Dans ce sens, il faut interpréter que les représentants des travailleurs d'une entreprise doivent jouir d'une protection efficace face à tout acte pouvant leur porter préjudice, y compris le licenciement en raison de leur condition de représentants des travailleurs, ou en raison des activités issues d'une telle représentation³⁸. De même, les autorités nationales doivent assurer que l'imposition des sanctions disproportionnées ne produise aucun effet dissuasif sur le droit des représentants des travailleurs d'exprimer et de défendre les intérêts de

août 2017. Série C No. 340. Paragraphe 156. Citant. Cfr. Affaire Baena Ricardo et autres Vs. Panamá. Fonds, supra, paragraphe 156, et Affaire Cantoral Huamani et García Santa Cruz Vs. Pérou, supra, paragraphes 144, 145, 146.

³⁴ Cour IDH. Affaire Lagos del Campo Vs. Pérou. Exceptions Préliminaires, Fonds, Réparations et Frais. Décision du 31 août 2017. Série C No. 340. Paragraphe 157. Citant. Cfr. OIT. Convention Numéro 87 sur la liberté syndicale et sur la protection du droit syndical, du 17 juin 1948 et Convention Numéro 98 Relative à l'application des principes du droit syndical et de négociation collective du 8 juin 1949.

³⁵ Cour IDH. Affaire Lagos del Campo Vs. Pérou. Exceptions Préliminaires, Fonds, Réparations et Frais. Décision du 31 août 2017. Série C No. 340. Paragraphe 157. Citant. Cfr. Affaire Baena Ricardo et autres Vs. Panamá. Fonds, supra, paragraphe 158.

³⁶ Cour IDH. Affaire Lagos del Campo Vs. Pérou. Exceptions Préliminaires, Fonds, Réparations et Frais. Décision du 31 août 2017. Série C No. 340. Paragraphe 157. Citant. Cfr. Protocole de San Salvador, article 19.6; Titularité des droits des personnes morales dans le système interaméricain des droits de l'homme (Interprétation et portée de l'article 1.2, en rapport avec les articles 1.1, 8, 11.2, 13, 16, 21, 24, 25, 29, 30, 44, 46, et 62.3 de la Convention Américaine relative aux Droits de l'Homme, ainsi que l'article 8.1 A et B du Protocole de San Salvador). Avis Consultatif OC-22/16 du 26 février 2016. Série A No. 22, paragraphe 87, et Affaire Huilca Tecse Vs. Pérou, supra, paragraphe 74.

³⁷ Cour IDH. Affaire Lagos del Campo Vs. Pérou. Exceptions Préliminaires, Fonds, Réparations et Frais. Décision du 31 août 2017. Série C No. 340. Paragraphe 159. Citant. Convention sur les représentants des travailleurs, supra, article 3 (b).

³⁸ Cour IDH. Affaire Lagos del Campo Vs. Pérou. Exceptions Préliminaires, Fonds, Réparations et Frais. Décision du 31 août 2017. Série C No. 340. Paragraphe 160. Citant. Cfr. Recommandation 143 sur les représentants des travailleurs, supra, alinéa 5, et mutatis mutandis, TEDH, Affaire Csánics Vs. Hongrie, No. 12188/06. Décision du 20 janvier 2009 ; TEDH, Affaire Szima Vs. Hongrie, No. 29723/11. Décision du 9 octobre 2012, et TEDH, Affaire Heinisch Vs. Allemagne, No. 28274/08. Décision du 21 juillet 2011.

ces derniers³⁹.

III. CONTEXTE DE L'EXERCICE DE LA LIBERTÉ SYNDICALE DANS LE CONTINENT

1. L'exercice de la liberté syndicale dans la région, son impact sur les conditions de travail et l'utilisation des nouvelles technologies au travail

21. Le niveau de syndicalisation dans le continent américain varie d'un pays à l'autre. Conformément à la base des données de l'Organisation Internationale du Travail (ILOSTAT)⁴⁰ qui réunit l'information en provenance des registres administratifs, du registre des organisations des travailleurs, des sondages sur les revenus, des sondages sur la main d'œuvre, des estimations officielles, des registres des inspections du travail, des registres des bureaux d'embauche, etc., les pays peuvent avoir une masse syndicale élevée, moyenne ou basse.

22. Dans le premier groupe, où les syndicats comptent en moyenne plus de 20% des membres, on retrouve l'Argentine (27.7%), la Bolivie (39.1%), le Canada (28.4%) et l'Uruguay (30.1%). Dans le second groupe, où les syndicats ont de 10% à 20% des membres en moyenne, on retrouve le Brésil (18.9%), le Chili (17.7%), le Costa Rica (19.4%), le Salvador (19%), les États-Unis (10.3%), le Mexique (12.5%), le Panamá (11.9%), la République Dominicaine (11%) et le Venezuela (13%). Dans le troisième groupe, dont les syndicats ont moins de 10% des membres en moyenne, il y a la Colombie (9.5%), l'Équateur (2%), le Guatemala (2.6%), le Honduras (8%), le Nicaragua (5.3%), le Paraguay (6.7%) et le Pérou (5.7%)⁴¹.

23. Les pays sont aussi classés sur trois niveaux : élevé, moyen et bas, en ce qui concerne la couverture des négociations collectives. Dans le premier groupe, avec des syndicats couvrant plus de 20% des travailleurs, on retrouve l'Argentine (51.8%), le Brésil (70.5%), le Canada (30.3%) et l'Uruguay (94.6%). Dans le second groupe, avec des syndicats couvrants entre 10% et 20%, on retrouve le Chili (17.9%), la Colombie (15.7%), le Costa Rica (10.6%) et les États-Unis (11.5%). Dans le troisième groupe, avec des syndicats couvrant moins de 10% des travailleurs, on retrouve le Salvador (5%), le Honduras (5.6%), le Mexique (9.9%), le Nicaragua (7.6%), le Panamá (1%), le Paraguay (0.7%), le Pérou (4.8%) et le Venezuela (2.5%)⁴².

24. Des études portant sur le marché du travail signalent que de grandes diminutions dans la densité syndicale sont suivies par des augmentations des revenus des personnes les plus riches, dans 75% des cas. Pendant les cinq années suivant la chute du niveau de syndicalisation, les revenus les plus élevés ont augmenté de 1.8%, tandis que ces revenus restaient stables pendant les

³⁹ Cour IDH. Affaire Lagos del Campo Vs. Pérou. Exceptions Préliminaires, Fonds, Réparations et Frais. Décision du 31 août 2017. Série C No. 340. Paragraphe 160. Citant. TEDH. Affaire Palomo Sánchez et autres Vs. Espagne [GS], supra, paragraphe 56.

⁴⁰ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILOSTAT. Décembre, 2018. Disponible sur: https://www.ilo.org/ilostat/faces/wcnav_defaultSelection;ILOSTATCOOKIE=shzufSSllhwn-gbGM6Z8VOYHLAFyZjsr4DbanrhbpsOuxrgxCtqI!1664393171?_afLoop=1356882520276001&_afWindowMode=0&_afWindowId=session-blacklist#1%40%40%3F_afWindowId%3Dsession-blacklist%26_afLoop%3D1356882520276001%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3DIqui7zk95_4. Accès en: 27 déc. 2018.

⁴¹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILOSTAT: Industrial relations. Décembre, 2018. Disponible sur: https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jsp?MBI_ID=9&_afLoop=1356982544718806&_afWindowMode=0&_afWindowId=lqui7zk95_1#!%40%40%3F_afWindowId%3DIqui7zk95_1%26_afLoop%3D1356982544718806%26MBI_ID%3D9%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3DIqui7zk95_57.

Accès en: 27 déc. 2018.

⁴² Id. Ibid.

années précédant la baisse de Syndicalisation.⁴³

25. Le même sondage suggère que l'impact de la chute des niveaux de syndicalisation touche aussi les travailleurs. Pendant les cinq années suivant la diminution de la densité syndicale, on identifie une chute significative de la participation dans les revenus du travail – d'environ 3% - et une augmentation des compensations relatives des finances – d'environ 13%⁴⁴.

26. Des études signalent que des syndicats forts jouent un rôle important dans la mise en œuvre de politiques ré-distributives, étant donné que l'action syndicale cherche à protéger et à introduire des droits du travail et des droits sociaux essentiels dans l'ordonnement juridique national⁴⁵. D'autres études, s'appuyant sur la théorie des ressources du pouvoir, suggèrent que les organisations syndicales fortes font pression sur les responsables de l'élaboration des politiques publiques afin de privilégier des mesures de redistribution⁴⁶.

27. Par exemple, en Colombie, une étude de 2005 qui tient compte du secteur privé et du secteur public, montre que les travailleurs faisant partie des syndicats perçoivent un salaire mensuel 3% à 5% plus important que ceux qui n'en font pas partie, et 15% à 16% plus élevé dans le cas du travail payé à l'heure. Si l'on tient compte uniquement du secteur privé, les travailleurs faisant partie des syndicats perçoivent un salaire mensuel 22% à 27% plus élevé que les travailleurs non syndiqués, et 52% à 56% plus élevé dans le cas du travail payé à l'heure⁴⁷.

28. Une étude sur les syndicats menée au Mexique entre 1980 et 1990, a montré que les organisations syndicales négociaient des salaires supérieurs pour leurs adhérents, et que les différences en faveur des travailleurs syndiqués augmentaient dans la même mesure que la densité syndicale. L'inégalité des salaires existant parmi les travailleurs syndiqués est notamment moindre que celle qui existe parmi ceux qui ne sont pas syndiqués⁴⁸.

29. Cette étude montre également que les syndicats ont un impact positif sur les prestations reçues par les travailleurs qui en font partie, telles que les services privés de santé, les frais de transport, les bénéfices retraite, l'éducation des enfants, entre autres⁴⁹. On peut remarquer aussi de meilleures opportunités de formation pour les travailleurs syndiqués, allant jusqu'à 300%⁵⁰.

30. Un sondage récent, mené entre 2005 et 2014, a montré que les travailleurs syndiqués au Mexique connaissent moins de précarité que ceux qui ne le sont pas. Dans le cas des travailleurs appartenant à une organisation syndicale,

⁴³ JAUMOTTE, Florence; BUTTON, Carolina Osorio. Inequality and labor market institutions. Juillet, 2015. Disponible sur : <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1514.pdf>. Accès le : 10 déc. 2018, p. 14.

⁴⁴ JAUMOTTE, Florence; BUTTON, Carolina Osorio. Inequality and labor market institutions. Juillet, 2015. Disponible sur : <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1514.pdf>. Accès le : 10 déc. 2018, p. 14-15

⁴⁵ BETCHERMAN, Gordon. Labor market institutions : a review of literature. Novembre, 2012. Disponible en : <https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/1813-9450-6276>. Accès le : 11 déc. 2018.

⁴⁶ KORPI, Walter. Power resources and employer-centered approaches in explanations of welfare states and varieties of capitalism: protagonists, consenters and antagonists. Septembre, 2006. Disponible sur : <https://bit.ly/2EiM547>. Accès le : 11 déc. 2018.

⁴⁷ CUESTA, Laura. Impact des syndicats en Colombie : Plus de salaires et plus d'inégalité ? Document CEDE 2005-45, Août 2005, Université de los Andes.

⁴⁸ FAIRRI, David. Que font les syndicats au Mexique? Études économiques, v. 22, n. 2, juillet-décembre 2007, p.194-196.

⁴⁹ Id. Ibid., p. 196-198.

⁵⁰ Id. Ibid., p. 199-200. Voir aussi : CAMPOS, Jesús Rubio. Syndicalisation et précarité de l'emploi au Mexique. Région et société, an XXIX, n. 68, 2017, p. 67-69.

les femmes sont dans des conditions moins précaires, tandis que celles qui ne font pas partie d'un syndicat sont dans des conditions plus précaires que les hommes se trouvant dans la même situation⁵¹.

31. Au Chili et en Argentine, les travailleurs syndiqués recevaient en moyenne des salaires plus élevés⁵². En Argentine, la couverture des conventions collectives produisait une augmentation des salaires, notamment dans la partie inférieure de la distribution des revenus. La détermination du montant des salaires par le biais de la négociation collective aide à réduire l'inégalité des salaires, et produit une diminution de la variation des ratios entre 10% dans le cas des personnes qui gagnent le plus et 50% chez celles qui ont les salaires les plus bas⁵³. En outre, on a pu identifier moins d'inégalités des salaires parmi les travailleurs adhérant à une centrale syndicale⁵⁴.

32. Au Brésil, une étude menée sur le rapport existant entre les salaires et les niveaux de syndicalisation, indique que les travailleurs syndiqués ont perçu 11% de plus que ceux qui ne l'étaient pas en 1992 et 7% de plus en 1995⁵⁵.

33. Également, le rapport de l'Economic Policy Institute (EPI) affirme que la chute des taux de syndicalisation depuis les années 1970, a produit une augmentation de l'inégalité, faisant obstacle au progrès économique de la classe moyenne aux États-Unis. Les sondages conduits par cet Institut signalent que: (i) les syndicats ont des effets positifs sur les salaires des travailleurs et des travailleuses, car ils établissent des normes couvrant des secteurs industriels entiers ; (ii) les syndicats contribuent à promouvoir l'égalisation des métiers, car ils font augmenter proportionnellement les rémunérations des travailleurs percevant des salaires moyens ou inférieurs ; (iii) les syndicats contribuent à l'égalisation des salaires des travailleurs dans un même créneau d'activité ; (iv) les syndicats ont historiquement organisé les travailleurs qui perçoivent des salaires moyens, faisant descendre les inégalités, tout en les rapprochant des salaires plus élevés ; et (v) l'impact des augmentations des salaires est plus important chez les travailleurs percevant les salaires les plus bas, qui sont ceux qui ont un niveau plus bas de scolarisation, tels que les afro-américains et les latino-américains⁵⁶.

34. En ce qui concerne la rémunération des travailleurs et des travailleuses, l'EPI signale qu'aux États-Unis : (i) des travailleurs ayant le même niveau d'études, le même métier et la même expérience, reçoivent des salaires 13,2% plus élevés lorsqu'ils travaillent dans des usines où opèrent des syndicats, par rapport à ceux qui travaillent dans des usines où les syndicats sont absents ; (ii) les syndicats font augmenter la rémunération des travailleurs car ils aident à

⁵¹ CAMPOS, Jesús Rubio. Syndicalisation et précarité de l'emploi au Mexique. Région et société, an XXIX, n. 68, 2017, p. 67-69.

⁵² BUSTOS, Francisco Javier Contreras ; MARTÍNEZ, Giancarlo Tranchino. Impact des syndicats sur les salaires. 2009. Disponible sur : <http://repositorio.uChili.cl/handle/2250/112460>. Accès le : 11 déc. 2018 ; CORREA, Julian Martinez ; LOMBARDO, Carlo ; BENTIVEGNA, Belén. Convention collective, syndicats et dispersion salariale : évidence en Argentine. Août 2018. Disponible sur : http://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc_cedlas232.pdf. Accès le : 11 déc. 2018.

⁵³ CORREA, Julian Martinez ; LOMBARDO, Carlo ; BENTIVEGNA, Belén. Convention collective, syndicats et dispersion salariale : évidence Argentine. Août 2018. Disponible sur : http://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc_cedlas232.pdf. Accès le : 11 déc. 2018.

⁵⁴ CORREA, Julian Martinez ; LOMBARDO, Carlo ; BENTIVEGNA, Belén. Convention collective, syndicats et dispersion salariale : évidence Argentine. Août 2018. Disponibles sur http://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc_cedlas232.pdf. Accès le : 11 déc. 2018.

⁵⁵ ARBACHE, Jorge Saba ; CARNEIRO, Francisco Galrao. Unions and interindustry wage differentials. World Development, v. 27, n. 10, p. 1875-1883, 1999.

⁵⁶ ECONOMIC POLICY INSTITUTE. How today's unions help working people : giving workers the power to improve their jobs and unrig the economy. Août 2017. Disponible sur : <<https://www.epi.org/files/pdf/133275.pdf>>. Accès le : 11 déc. 2018.

respecter les normes de l'emploi ; et (iii) lorsque la densité syndicale est importante, les travailleurs et les travailleuses non syndiqués reçoivent aussi des salaires plus élevés⁵⁷.

35. Le rapport de l'EPI mentionne également que les syndicats agissent en faveur des femmes et des personnes afro-américaines. Selon l'analyse des données concernant le marché du travail : (i) dans des situations comparables, les syndicats contribuent à l'augmentation du salaire des femmes, celui de celles qui font partie d'un syndicat étant 9.2% plus élevé que celui de celles qui ne sont pas syndiquées ; et (ii) lorsque les syndicats établissent des paramètres égaux pour tous les travailleurs dans une même usine, ils contribuent à diminuer l'écart des salaires entre les personnes blanches et celles d'origine afro-américaine ou latino-américaine⁵⁸.

36. Tenant compte du fait que la négociation collective, qui fait partie de la liberté syndicale, a un impact direct sur les droits des travailleurs et des travailleuses, et constitue un moyen démocratique pour déterminer les conditions d'emploi, assure un rôle essentiel de protection dans le cadre du marché du travail, dont la portée est d'autant plus importante en raison des changements qui ont lieu au niveau mondial et régional.

37. Le paradigme du contrat à durée indéterminée, à la base des lois sur le travail, s'est affaibli suite au développement d'autres modèles contractuels, dont le niveau de protection est inférieur, en règle générale, comme c'est le cas des contrats temporaires ou à durée déterminée. En 2016, en Amérique Latine, de nombreuses personnes travaillaient sous ce type de contrats, c'est le cas au Pérou (avec plus de 60% des travailleurs sous contrat temporaire), en Équateur (plus de 50%), au Chili (37.6% ont des contrats à durée déterminée) et au Salvador (28% ont des contrats temporaires). Dans d'autres pays on retrouve moins de contrats de ce type, en Argentine (9.8%), au Brésil (environ 5%) et au Mexique (10%)⁵⁹.

38. Un autre élément qui joue sur le marché de l'emploi et sur la vie des travailleurs et des travailleuses est la qualité des emplois proposés. Les postes de qualité sont liés à des emplois formels et salariés, avec davantage de sécurité sur le salaire et sur les droits du travail. Les postes de moindre qualité sont ceux qui concernent le travail informel et le travail indépendant, où les conditions de travail sont incertaines⁶⁰.

39. Les chiffres sur la composition urbaine en Amérique Latine et au Caraïbes montrent une croissance plus importante de l'emploi indépendant et moins de postes dans le secteur formel et salarié. D'après l'OIT, il y a eu une diminution de postes dans le secteur formel et salarié de l'ordre de 65.3% en 2013 et de 63.4% en 2016. Par contre, le travail indépendant a augmenté de 21.4% en 2012 à 23.6% en 2016⁶¹. L'analyse de la génération d'emplois signale une création de postes plus importante dans des activités indépendantes. Entre septembre 2016 et septembre 2017, en Amérique Latine, la variation a été positive de 0.3% dans le cas des

⁵⁷ Id. Ibid.

⁵⁸ ECONOMIC POLICY INSTITUTE. How today's unions help working people : giving workers the power to improve their jobs and unrig the economy. Août 2017. Disponible sur : <<https://www.epi.org/files/pdf/133275.pdf>>. Accès le: 11 déc. 2018.

⁵⁹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Non-standard employment around the world : Understanding challenges, shaping prospects. Genève : ILO, 2016, p. 60-62.

⁶⁰ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. Panorama de l'emploi 2017 : Amérique latine et caraïbes. Lima : OIT, 2017, p. 43.

⁶¹ Id. Ibid., p. 43-44.

postes salariés et de 0.7% dans le travail indépendant⁶².

40. Il faut également souligner que le progrès de la robotisation, de l'automatisation et de l'intelligence artificielle en Amérique Latine, bien qu'à un rythme plus lent qu'en Europe ou aux États-Unis, produit de profondes transformations et a un impact important sur le marché du travail, dont les effets sur la vie des personnes qui travaillent sont encore incertains, en termes de création ou de disparition de postes de travail, des qualifications nécessaires pour l'exécution de nouvelles tâches et de l'augmentation des arrangements alternatifs dans le travail⁶³.

41. Dans ce cadre, il faut souligner que l'OIT conseille la revitalisation de la représentation collective, prenant le dialogue social comme un bien public, afin que les organisations des travailleurs et des employeurs soient à même de renforcer leur légitimité représentative par le moyen de techniques innovatrices d'organisation, vis-à-vis de ceux qui sont concernés par de nouveaux modèles d'entreprise y compris par l'utilisation des technologies. L'OIT signale également que ces organisations devraient avoir recours à leur capacité de convocation, afin de mettre autour de la table de négociation, les intérêts le plus divers⁶⁴, elle souligne également l'importance de l'égalité des genres, et fait des recommandations aux "gouvernements, aux patrons, aux organisations des travailleurs et aux organisations des employeurs en vue de défendre une participation active des femmes, tout en soutenant cette mesure"⁶⁵.

2. Restrictions et actions antisyndicales

42. Tel que signalé plus haut, afin de rendre possible l'exercice de la liberté syndicale, il est nécessaire de se donner les moyens de combattre les actes pouvant porter préjudice aux titulaires des droits syndicaux dans l'exercice de l'activité syndicale, ainsi que les actions tendant à refuser injustement les prérogatives nécessaires à l'exercice normal de l'action collective en faveur de travail. Afin que la Cour Interaméricaine soit en mesure d'établir des normes plus spécifiques sur les implications du respect et des garanties du droit à la liberté syndicale dans les termes décrits ci-dessus, nous procéderons à signaler dans cette section certaines parmi les menaces les plus représentatives subies par cette liberté syndicale, en provenance aussi bien des états que des acteurs non étatiques.

43. Sur le continent américain, une grande quantité d'éléments sont là pour faire preuve de l'existence des pratiques antisyndicales étendues, aussi bien dans l'entreprise privée, que dans les États. A titre d'exemple, la CIDH a condamné l'attaque subie par des syndicalistes au Honduras en 2015, lors de l'assassinat d'Hector Orlando Martínez, qui bénéficiait de mesures conservatoires de la part de la CIDH⁶⁶, et en 2017⁶⁷. Le Comité des femmes experts dans le mécanisme de suivi

⁶² Id. Ibid., p. 44.

⁶³ INTER-AMERICAN DEVELOPMENT BANK; AFRICAN DEVELOPMENT BANK; ASIAN DEVELOPMENT BANK; EUROPEAN BANK FOR RECONSTRUCTION AND DEVELOPMENT. The future of work: Regional perspectives. May, 2018. Disponible sur: <http://dx.doi.org/10.18235/0001059>. Accès le : 20 janvier 2019 ; BOSCH, Mariano; RIPANI, Laura; PAGÉS, Carmen. L'avenir du travail en Amérique Latine et aux Caraïbes : Une grande opportunité pour la région ? Octobre, 2018. Disponible sur : <http://dx.doi.org/10.18235/0001340>. Accès le : 20 janvier 2019.

⁶⁴ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. Travaille en vue d'un avenir plus prometteur – Commission mondiale sur l'avenir du travail. Genève : Office international du travail, 2019, p. 13; 42-45.

⁶⁵ Ib., p.36.

⁶⁶ CIDH, Communiqué de presse 73/2015, 24 juin 2015. Disponible sur: <http://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2015/073.asp>. Accès le : 17 janvier 2019.

⁶⁷ CIDH, Communiqué de presse 56/2017, du 1er. Mai 2017. Disponible sur: <http://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2017/056.asp>. Accès le : 17 janvier 2019.

de la Convention pour la prévention, la sanction et l'éradication de la violence envers les femmes, ou "Convention de Pará" (MESECVI) et le Rapporteur spécial pour la liberté d'expression de la CIDH ont exprimé leur préoccupation pour la situation de risque et d'insécurité dont est victime la Secrétaire Générale du Syndicat des journalistes du Paraguay, Noelia Diaz Esquivel, qui a reçu des menaces de mort sur les réseaux sociaux, suite à ses paroles prononcées au sujet d'un féminicide⁶⁸.

44. En outre, la CIDH a reçu des informations sur des modifications aux lois visant à faire obstacle aux syndicats dans la protection et dans la promotion des intérêts des travailleurs dans les différents pays du continent. Lors de la 165e. période des sessions, des représentants des syndicats, des juges du travail et du Ministère Public du Travail au Brésil ont raconté que en 2017, deux grands changements ont eu lieu dans la législation syndicale Brésilienne, modifiant la portée de la négociation collective au détriment des travailleurs et mettant fin à la contribution syndicale obligatoire, dans l'absence d'une réglementation des cotisations démocratiques⁶⁹.

45. Des renseignements fournis par le Conseil d'administration de l'OIT, par les présidents de la Commission d'Experts dans la mise en œuvre des conventions et des recommandations, et du Comité pour la liberté syndicale sur le suivi des normes internationales dans le cadre du travail et des droits de l'homme, font état des plaintes présentées par régions devant le Comité pour la liberté syndicale, entre 1951 et 2015. D'après les éléments fournis, 55% des plaintes proviennent du continent américain (49% de l'Amérique Latine et 6% de l'Amérique du Nord). Les pays faisant état du plus grand nombre de plaintes sont la Colombie (187), l'Argentine (182) et le Pérou (170)⁷⁰.

46. D'après la base des données QVLIS du Bureau pour les activités des travailleurs (ACTRAV), les quatre types des violations à la liberté syndicale faisant l'objet des plaintes les plus fréquentes sont :

(i) discrimination antisyndicale: le licenciement des dirigeants et des militants syndicaux, le harcèlement et les brimades, la violation des droits syndicaux et le refus de réintégrer les travailleurs congédiés; (ii) les atteintes contre la vie, contre la sécurité et contre l'intégrité des personnes, telles que des tentatives d'homicide, des menaces, des arrestations et la criminalisation des protestations; (iii) les obstacles à la négociation collective, tels que les restrictions législatives ou le refus de négocier ; et (iv) l'ingérence dans la liberté syndicale, soumettant les élections syndicales sous l'égide d'une entité publique, ou exigeant trop de conditions à l'élaboration des statuts syndicaux⁷¹.

47. Selon des informations de NORMLEX (système d'information sur des normes internationales du travail) de l'OIT, 19 sur les 24 affaires soumises au Comité des libertés syndicales en 2018, concernent des plaintes relatives à des manquements à la liberté syndicale et à la négociation collective de la part des États du continent américain⁷².

48. Le rapport de l'EPI a prouvé que presque la moitié des travailleurs aux États-Unis ayant participé au sondage, ont affirmé leur souhait d'avoir un syndicat dans leur lieu de travail. Cependant, les campagnes antisyndicales conduites

⁶⁸ Comité des femmes experts et RELE, Communiqué de presse R228/18, 30 octobre 2018. Disponible sur : <http://www.oas.org/es/cidh/expresion/showarticle.asp?artID=1122&IID=2>. Accès le : 31 janvier 2019.

⁶⁹ CIDH, Audience "Reforme du travail et externalisation au Brésil", 165e. Période des sessions, 23 octobre 2017.

⁷⁰ BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. 326e. Réunion du Conseil d'administration – Troisième point à l'ordre du jour – Initiative concernant les normes : Rapport conjoint des présidents de la Commission d'Experts en Application des conventions et des recommandations, et du Comité pour la liberté syndicale. Février, 2016. Disponible sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_456466.pdf. Accès le: 13 déc. 2018.

⁷¹ MARCOS-SÁNCHEZ ZEGARRA, José ; RODRÍGUEZ CALDERÓN, Eduardo. Manuel pour la défense de la liberté syndicale. 4^a édition. Lima : OIT/Bureau de l'OIT pour les pays Andins, 2013, p. 84-85.

⁷² ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. Normlex.2018.Disponible sur : <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060::FIND:NO::>. Accès le : 11 déc. 2018.

pendant des années par les employeurs, ainsi que les barrières imposées à la cotisation syndicale, ont frappé les entités de représentation des travailleurs. D'autre part, les lois sur les droits collectifs du travail aux États-Unis ne protègent pas correctement les travailleurs. Cette situation a contribué à l'affaiblissement de la négociation collective et à la chute du taux de syndicalisation dans ce pays : dans les années 1950, 35% des travailleurs du secteur privé faisaient partie d'un syndicat, 25% en 1970 et 6.4% à l'heure actuelle⁷³.

49. Un autre mécanisme permettant de mesurer la dimension des actes antisyndicaux sur le continent américain, est l'*Index Global des Droits*, élaboré par la Confédération Syndicale Internationale (CSI), qui rassemble une liste d'indicateurs composés sur les libertés civiles, tenant compte des manquements à la loi et dans la pratique (des arrestations et des détentions de syndicalistes, menaces et harcèlement), le droit de créer ou de faire partie des syndicats (monopole syndical et conditions non raisonnables pour l'enregistrement des syndicats), des activités syndicales (ingérence dans le processus d'élections et refus du droit de libre gestion des syndicats), droit de négociation collective (exclusion des sujets couverts par la négociation collective et répression de celle-ci) et droit de grève (restrictions en fonction des buts recherchés par la grève et sanctions dans des cas de grèves légitimes)⁷⁴.

50. Cette étude met les Amériques au niveau 3.44, entre violations régulières des droits (niveau 3) et violations répétées des droits (niveau 4). Parmi les dix pays où la situation des travailleurs et des travailleuses est la plus grave, deux se trouvent en Amérique Latine, avec l'assassinat des dirigeants syndicaux, la répression de la négociation collective et discrimination et le refus des garanties judiciaires. Dans la catégorie des pays n'assurant pas les droits (niveau 5), figurent cinq pays du continent. En 2018, quatre pays latino-américains figuraient parmi les neuf pays où l'on enregistre des assassinats perpétrés contre des syndicalistes⁷⁵.

51. Selon la CSI, "il demeure sur le continent américain un climat général d'extrême violence et de répression envers les travailleurs et les syndicalistes"⁷⁶. En 2017, 19 syndicalistes ont été assassinés en Colombie et 3 au Brésil. Au Guatemala, 87 syndicalistes ont été assassinés depuis 2004⁷⁷.

52. Outre l'augmentation de la violence, la CSI a montré sa préoccupation en raison de l'érosion des négociations collectives : "les pratiques antisyndicales sont encore étendues dans de nombreux pays latino-américains. Les syndicats font face au refus réitéré d'enregistrement et à la répression des droits de négociation collective, et l'on remarque une augmentation des contrats de protection et la création de syndicats jaunes en vue d'empêcher une véritable représentation des travailleurs et des travailleuses"⁷⁸. Les chiffres de l'index montrent que 64% des pays du continent excluent les personnes travailleuses des lois sur le travail et lèsent les droits de négociation collective et le droit de grève⁷⁹.

IV. LES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET DANS LES SYNDICATS

⁷³ ECONOMIC POLICY INSTITUTE. op. cit.

⁷⁴ CONFEDERATION SYNDICALE INTERNATIONALE. op. cit., p. 50-53. Concernant l'élaboration de l'index, la CSI signale que "la méthodologie se base sur les normes relatives aux droits fondamentaux du travail, et notamment le droit à la liberté syndicale, le droit à la négociation collective et le droit de grève. 331 questionnaires ont été envoyés aux centrales nationales de 163 pays afin qu'elles informent sur les manquements aux droits des travailleurs, y indiquant des détails importants. Plusieurs réunions régionales ont été tenues avec des experts en droits de l'homme et en droits syndicaux, où l'on a distribué, expliqué et rempli le questionnaire. Dès qu'elle constate une violation quelconque, la CSI contacte directement les syndicats par téléphone et par courriel afin de confirmer les faits. Les chercheurs juridiques analysent alors les lois nationales pour y identifier les sections où les droits reconnus au niveau international ne sont pas dûment protégés".

⁷⁵ Id. Ibid., p. 5 ; 10-13.

⁷⁶ Id. Ibid., p. 18.

⁷⁷ Id. Ibid.

⁷⁸ Id. Ibid., p. 19.

⁷⁹ Id. Ibid.

53. La Cour Interaméricaine a indiqué que la notion d'égalité provient directement de l'unité de la nature du genre humain et qu'elle est inséparable de la dignité essentielle de la personne, face à laquelle est incompatible toute situation quelconque qui viendrait à privilégier un certain groupe le considérant supérieur ou, en sens inverse, le traiterait avec hostilité le considérant inférieur, en le privant de la jouissance des droits reconnus à ceux qui ne se trouveraient pas dans la même situation. La jurisprudence de la Cour indique qu'au point actuel de l'évolution du droit international, le principe fondamental d'égalité et de non-discrimination fait partie du *ius cogens*. Et c'est sur celui-ci qui repose l'ordonnement juridique public, national et international, touchant à la totalité de l'ordonnement juridique⁸⁰.

54. Le principe de l'égalité et de la non-discrimination doit être compris dans deux conceptions : " (...) une conception négative liée à l'interdiction des différences arbitraires dans le traitement, et une conception positive liée à l'obligation qu'ont les États de créer des conditions d'égalité réelle vis-à-vis des groupes historiquement exclus ou au plus haut risque de faire l'objet de discrimination"⁸¹.

55. En ce qui concerne la première conception, la Cour Interaméricaine a signalé que toutes les différences dans le traitement ne sont pas discriminatoires, et qu'il faut déterminer si elles sont objectives et raisonnables⁸². Cette analyse doit être particulièrement stricte lorsqu'il s'agit d'une différence de traitement basée sur l'une des catégories interdites par l'article 1.1 de la Convention. Y sont inclus le sexe et le genre.

56. Quant à la seconde conception, il existe un consensus international sur la discrimination structurelle et sur l'exclusion historique subie par les femmes vis-à-vis des hommes, étant donné le rôle prépondérant que, du point de vue social et culturel, a été accordé aux hommes dans la prise des décisions, ainsi que les rapports historiquement inégaux existant entre hommes et femmes. De telles discriminations et exclusions historiques sont dues en grande partie aux stéréotypes de genre profondément ancrés dans la société, c'est-à-dire, aux préjugés sur les attributs, sur les conduites ou sur les caractéristiques que possèdent les hommes et les femmes et sur les rôles que chacun devrait jouer⁸³.

57. La situation de discrimination et d'exclusion historique d'un groupe spécifique, implique le fait que ce groupe puisse être victime des impacts négatifs différenciés des normes ou des pratiques qui, étant neutres en apparence, seraient discriminatoires par leurs effets. La Cour Interaméricaine a utilisé les concepts de discrimination indirecte et d'impact différencié, dans les termes suivants :

Le Tribunal a souligné que le principe du droit impératif de protection égalitaire et efficace de la loi et de non-discrimination, exige aux États de s'abstenir de produire des normes discriminatoires ou ayant des effets discriminatoires pour les différents groupes de population dans l'exercice de leurs droits⁸⁴. Le Comité des Droits de l'homme⁸⁵, le

⁸⁰ Cour IDH. Affaire Flor Freire Vs. Équateur. Exception Préliminaire, Fonds, Réparations et Frais. Décision du 31 août 2016. Série C No. 315. Paragraphe 109.

⁸¹ Cour IDH. Affaire Furlan et sa famille Vs. Argentine. Exceptions Préliminaires, Fonds, Réparations et Frais. Décision du 31 août 2012. Série C No. 246. Paragraphe 267.

⁸² Cour IDH. Proposition pour l'amendement de la Constitution Politique du Costa Rica au sujet de la naturalisation. Avis Consultatif OC-4/84 du 19 janvier 1984. Série A No. 4. Paragraphes 55 et 56.

⁸³ Cfr. Affaire González et autres ("Champ de coton") Vs. Mexique, supra, paragraphe 401, et Affaire Velasquez Paiz et autres Vs. Guatemala. Exceptions Préliminaires, Fonds, Réparations et Frais. Décision du 19 novembre 2015. Série C No. 307, paragraphe 180.

⁸⁴ Cour IDH. Affaire Artavia Murillo et autres (Fécondation in Vitro) Vs. Costa Rica. Exceptions Préliminaires, Fonds, Réparations et Frais. Décision du 28 novembre 2012. Série C No. 257. Paragraphe 286. Citant. Cfr. Affaire des enfants

Comité contre la Discrimination Raciale⁸⁶, le Comité pour l'élimination de la discrimination envers la femme⁸⁷ et le Comité des Droits économiques, sociaux et culturels⁸⁸ ont reconnu le concept de la discrimination indirecte. Cela implique qu'une norme ou une pratique neutre en apparence, peut avoir des répercussions particulièrement négatives sur une personne ou sur un groupe aux caractéristiques particulières⁸⁹.

(...)

Pour sa part, le Tribunal Européen des Droits de l'Homme a développé lui aussi le concept de discrimination indirecte signalant que, lorsqu'une politique ou une mesure générale ont un effet négatif disproportionné sur un groupe particulier, celles-ci pourront être considérées comme étant discriminatoires même si elles ne concernaient pas directement le groupe lésé⁹⁰.

58. La Commission interaméricaine a remarqué que l'accès des femmes à de meilleures opportunités d'éducation et de formation ne s'est pas traduit dans un accès égalitaire à l'emploi, à la promotion, aux plus hauts postes de direction et à une rémunération égale pour un même poste. La CIDH a indiqué que le respect et la garantie du droit au travail des femmes, libre de toute forme de discrimination et en conditions d'égalité, constitue une composante clé dans l'éradication de la misère, en faveur de l'autonomisation et de l'autonomie des femmes⁹¹.

59. Tel que nous l'indiquerons plus bas, le contexte du travail et tout spécifiquement le contexte syndical, reflètent la situation de discrimination et d'exclusion subies historiquement par les femmes et, dans le cadre de cette Demande d'Avis Consultatif, il résulte nécessaire que la Cour Interaméricaine puisse se

Yean et Bosico Vs. République Dominicaine, paragraphe 141, et Condition juridique et droits des migrants en situation irrégulière. Avis Consultatif OC-18/03, paragraphe 88.

⁸⁵ Cour IDH. Affaire Artavia Murillo et autres (Fécondation in Vitro) Vs. Costa Rica. Exceptions Préliminaires, Fonds, Réparations et Frais. Décision du 28 novembre 2012. Série C No. 257. Paragraphe 286. Citant. Cfr. Comité des droits de l'homme, Communication No.993/2001, Althammer v. Autriche, 8 août 2003, paragraphe 10.2. ("que les effets discriminatoires d'une norme ou d'une mesure paraissant neutres au premier abord, ou n'ayant pas de but discriminatoire, peuvent produire un manquement à la protection égale devant la loi"), et Comité des droits de l'homme, Remarque Générale 18, Non-discrimination.

⁸⁶ Cour IDH. Affaire Artavia Murillo et autres (Fécondation in Vitro) Vs. Costa Rica. Exceptions Préliminaires, Fonds, Réparations et Frais. Décision du 28 novembre 2012. Série C No. 257. Paragraphe 286. Citant. Cfr. Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, Communication No. 31/2003, L.R. et al. Vs. Slovaquie, 7 mars 2005, paragraphe 10.4.

⁸⁷ Cour IDH. Affaire Artavia Murillo et autres (Fécondation in Vitro) Vs. Costa Rica. Exceptions Préliminaires, Fonds, Réparations et Frais. Décision du 28 novembre 2012. Série C No. 257. Paragraphe 286. Citant. Cfr. Comité pour l'élimination de la discrimination envers la femme, Recommandation Générale No. 25 sur des mesures spéciales à caractère temporaire (2004), paragraphe 1 ("il peut y avoir une discrimination indirecte envers la femme lorsque les lois, les politiques et les programmes sont basés sur des critères apparemment neutres mais qui ont des répercussions négatives pour les femmes").

⁸⁸ Cour IDH. Affaire Artavia Murillo et autres (Fécondation in Vitro) Vs. Costa Rica. Exceptions Préliminaires, Fonds, Réparations et Frais. Décision du 28 novembre 2012. Série C No. 257. Paragraphe 286. Citant. Cfr. Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Remarque Générale No. 20, La non-discrimination et les droits économiques, sociaux et culturels (article 2, paragraphe 2 du Pacte international des droits économiques, sociaux et culturels), 2 juillet 2009.

⁸⁹ Cour IDH. Affaire Artavia Murillo et autres (Fécondation in Vitro) Vs. Costa Rica. Exceptions Préliminaires, Fonds, Réparations et Frais. Décision du 28 novembre 2012. Série C No. 257. Paragraphe 286. Citant. Affaire Nadège Dorzema et autres Vs. République Dominicaine. Fonds, Réparations et Frais. Décision du 24 octobre 2012 Série C No. 251, paragraphe 234.

⁹⁰ Cour IDH. Affaire Artavia Murillo et autres (Fécondation in Vitro) Vs. Costa Rica. Exceptions Préliminaires, Fonds, Réparations et Frais. Décision du 28 novembre 2012. Série C No. 257. Paragraphe 286. Citant. TEDH, Affaire Hoogendijk Vs. Hollande, No. 58641/00, Section Première, 2005 ; TEDH, Grande Chambre, D. H. et autres Vs. République Tchèque, No. 57325/00, 13 novembre 2007, paragraphe 175, et TEDH, Affaire Hugh Jordan Vs. Royaume Uni, No. 24746/94, 4 mai 2001, paragraphe 154.

⁹¹ CIDH, Le travail, l'éducation et les ressources des femmes : la voie vers l'égalité des droits économiques, sociaux et culturels, OEA/Ser.L/V/II.143, Doc. 59, 3 novembre 2011, paragraphe 30 ; CIDH, La voie vers une démocratie substantive : La participation politique des femmes aux Amériques, OEA/Ser.L/V/II., Doc. 79, 18 avril 2011.

prononcer au sujet des obligations différenciées que le principe d'égalité et de non-discrimination impose aux États, afin de faire face à la situation d'inégalité réelle, et dans le but d'en éradiquer les causes et les conséquences.

60. La participation des femmes sur le marché du travail augmente en permanence en Amérique Latine et aux Caraïbes. En 2017, pour la première fois, elle a dépassé la moitié de la main d'œuvre (50.2%)⁹². De son côté, en 2017, le taux de chômage des femmes en Amérique Latine a été de 10.4%, et celui des hommes de 7.6%⁹³.

61. Le temps accordé en moyenne au travail rémunéré et non rémunéré constitue aussi un élément de différenciation entre hommes et femmes. En général, les femmes travaillent la plupart de la semaine dans des activités non-rémunérées, alors que c'est l'opposé chez les hommes. En Argentine, les femmes travaillent 15.2 heures par semaine dans des activités rémunérées et 42.4 dans des activités non-rémunérées, tandis que les hommes travaillent 33.2 heures par semaine dans des activités payées et 17.3 heures sont dédiées à des tâches non-rémunérées. Au Brésil, les femmes travaillent 19.9 heures hebdomadaires dans des activités payées et 23.6 dans des activités non payées, tandis que les hommes dédient 37.0 heures hebdomadaires à des activités payées et 5.9 à des tâches non-rémunérées. En Colombie, les femmes travaillent chaque semaine 20.3 dans des activités rémunérées et 32.2 dans des activités non-rémunérées, alors que les hommes dédient 44.2 heures par semaine au travail payé et 9.6 aux activités non payées. Au Costa Rica, les femmes travaillent 20.1 heures par semaine dans des activités rémunérées et 51.5 dans des activités non-rémunérées, tandis que les hommes travaillent 38.6 heures par semaine à des tâches rémunérées et 21.1 à celles qui ne le sont pas. Au Salvador, les femmes travaillent 18.7 heures dans des activités rémunérées et 40.3 dans des activités non-rémunérées, et les hommes travaillent 35.7 heures dans des activités rémunérées et 16.2 dans celles qui ne le sont pas. Au Mexique, les femmes travaillent 20.5 heures hebdomadaires payées et 53.9 dans des activités non payées, alors que le travail des hommes représente 44.9 heures hebdomadaires rémunérées et 19.4 non-rémunérées.⁹⁴

62. La CIDH a remarqué que le contexte dans lequel se développe le travail non rémunéré des femmes est celui du modèle de famille discriminatoire, qui assigne majoritairement le rôle de l'attention du foyer et des tâches domestiques aux femmes, sur la base des conceptions de genre stéréotypées. Un nombre important des femmes travaille à des tâches non rémunérées sans aucune valeur comptable. Le travail des femmes est lié au concept de "l'économie des soins", dont la principale activité est le service des autres⁹⁵. La CIDH a remarqué que dans la région, la proportion des femmes dans la main d'œuvre dédiée à la prestation des soins dépasse 75%⁹⁶.

63. D'après l'OIT, aux Amériques, les femmes se chargent des tâches non-rémunérées des soins durant 268 minutes chaque jour, alors qu'elles exercent un travail rémunéré pendant 175 minutes par jour. C'est-à-dire que plus de 60% des activités quotidiennes des femmes sont liées aux soins non-rémunérés. D'autre part, les hommes font des tâches non-rémunérées pendant 156 minutes par jour et ils dédient 268 minutes chaque jour aux tâches rémunérées. C'est ainsi que 63%

⁹² ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. Panorama du travail 2017 : Amérique Latine et Caraïbes. Lima : OIT, 2017, p. 15

⁹³ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. Panorama du travail 2017 : Amérique Latine et Caraïbes. Lima : OIT, 2017, p. 15

⁹⁴ CEPAL. Observatoire sur l'égalité des genres en Amérique Latine et aux Caraïbes. Disponible sur : <https://oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-total-trabajo>. Accès le : 18 déc. 2018.

⁹⁵ CIDH, Le travail, l'éducation et les ressources des femmes : la voie vers l'égalité des droits économiques, sociaux et culturels, OEA/Ser.L/V/II.143, Doc. 59, 3 novembre 2011, paragraphe 141

⁹⁶ Id. Ibid.

des activités masculines quotidiennes sont rémunérées⁹⁷.

64. Le nombre d'enfants est un élément pouvant empirer les conditions du travail des femmes. Selon l'OIT, les femmes et les hommes des Amériques qui n'ont pas d'enfants travaillent respectivement 37.9 et 43.3 heures hebdomadaires rémunérées. La différence étant donc de 5.4 heures. Lorsqu'ils ont un enfant, ils travaillent contre une rémunération, 37.5 et 43.4 heures par semaine, respectivement, l'écart étant alors de 5.9 heures par semaine. Avec deux enfants, l'écart augmente à 6.3 heures et avec trois enfants ou plus, il devient de 6.8 heures par semaine⁹⁸.

65. Une autre caractéristique du marché du travail en Amérique Latine est l'écart des salaires. D'après le Rapport Global de l'OIT sur les salaires 2018-2019, considérant un facteur que l'Organisation appelle le "factor weighted gender pay gap", les femmes perçoivent des salaires 20.6% plus bas que les hommes⁹⁹. La CIDH a montré sa préoccupation concernant l'écart des salaires dans certains pays, tels que le Chili¹⁰⁰, la Bolivie¹⁰¹ et le Guatemala¹⁰².

66. La confrontation des écarts des salaires entre hommes et femmes est essentielle si l'on veut construire une société plus égalitaire. On reconnaît que par le moyen d'une rémunération égale, il est possible: (i) d'améliorer la division des tâches au foyer entre hommes et femmes et par conséquent, la répartition du travail rémunéré et non-rémunéré ; (ii) de changer les stéréotypes sur les aspirations, sur les préférences et sur les capacités professionnelles des hommes et des femmes ; (iii) de donner une autonomie économique aux femmes afin qu'elles aient davantage de pouvoir de décision dans leurs foyers et dans leurs communautés ; (iv) faire en sorte que les femmes soient moins vulnérables à la misère ; et (v) diminuer la probabilité de ce que les foyers ayant des femmes à leur tête ne sombre dans la misère¹⁰³.

67. D'autre part, malgré l'évidence d'une présence plus importante des femmes sur le marché du travail, leur participation dans les syndicats est moindre que celle des hommes. A titre d'exemple, en Argentine¹⁰⁴, au Chili¹⁰⁵, au Brésil¹⁰⁶,

⁹⁷ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. Le travail des soins et les travailleurs des soins : En vue d'un avenir décent. Juin, 2018. Disponible sur: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf. Accès le : 27 déc. 2018.

⁹⁸ Id. Ibid.

⁹⁹ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. How big is the gender pay gap in your country? 2018. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650829/lang--en/index.htm. Accès le : 14 déc. 2018.

¹⁰⁰ CIDH, Rapport sur les droits des femmes au Chili : L'égalité dans la famille, au travail et dans la politique, OEA/Ser.L/V/II.134, 27 mars 2009, paragraphe 149.

¹⁰¹ CIDH, Accès à la justice et inclusion sociale : la voie pour renforcer la démocratie en Bolivie, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 34, 28 juin 2007, paragraphe 360.

¹⁰² CIDH, Justice et inclusion sociale : Les Défis pour la démocratie au Guatemala, OEA/Ser.L/V/II.118 Doc. 5 rév.. 2, 29 décembre 2003, paragraphe 305.

¹⁰³ OELZ, Martin ; OLNEY, Shauna; TOMEI, Marisa. Egalite des salaires : un guide d'introduction. Bureau International du Travail : Genève, 2013, p. 5

¹⁰⁴ MINISTÈRE MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE. Les femmes dans le monde du travail. Septembre, 2017. Disponible sur : https://www.Argentine.gob.ar/sites/default/files/informe_ctio_documentodetrabajo.pdf. Accès le : 27 déc. 2018 ; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILOSTAT: Labour force participation rate by sex and age. 2018. Disponible sur

: https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=EAP&indicator=EA P_DWAP_SEX_AGE_RT&datasetCode=A&collectionCode=YI&_afLoop=1359344900740192&_afWindowMode=0&_afWindowId=lqui7zk95_71#!%40%40%3Findicator%3DEAP_DWAP_SEX_AGE_RT%26_afWindowId%3Dlqui7zk95_71%26s ubject%3DEAP%26_afLoop%3D1359344900740192%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DYI%26_afWindow Mode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dlqui7zk95_148. Accès le : 27 déc. 2018.

¹⁰⁵ ARGENTINE. MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE SOCIALE. Les femmes dans le monde du travail. Septembre, 2017. Disponible sur : https://www.Argentine.gob.ar/sites/default/files/informe_ctio_documentodetrabajo.pdf. Accès le : 27 déc. 2018 ; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILOSTAT: Labour force participation rate by sex and age. 2018. Disponiblesur: https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=EAP&i ndicator=EAP_DWAP_SEX_AGE_RT&datasetCode=A&collectionCode=YI&_afLoop=1359344900740192&_afWindowMo

au Panama¹⁰⁷ et au Salvador¹⁰⁸ les chiffres indiquent que malgré une participation des femmes d'environ 50% sur le marché du travail, seulement de 25% à 40% des membres des syndicats sont des femmes, et à peine 14% à 34% des dirigeants syndicaux sont des femmes.

68. Le progrès des nouvelles technologies sur le marché du travail pourrait aggraver les inégalités de genre dans les lieux de travail. Pour cette raison, le Rapport de la Commission Mondiale sur l'avenir du travail a recommandé la création d'un agenda de transformation en vue de l'égalité des genres, par le biais de politiques visant le partage des soins et des responsabilités du foyer entre hommes et femmes, et de mesures permettant la reddition de comptes afin de promouvoir l'égalité des genres et la voix, la représentation et le leadership des femmes¹⁰⁹.

V. CONSULTATIONS SPECIFIQUES

69. La CIDH considère que pour que les États soient en mesure de faire face aux défis liés à la liberté syndicale au niveau régional, et notamment en ce qui concerne ses effets sur les conditions de travail, sur l'égalité des genres et sur l'utilisation des nouvelles technologies dans ce domaine, il serait opportun de développer et de spécifier les normes et les actions à respecter de conformité avec les normes interaméricaines des droits de l'homme. Cela devient d'autant plus important si l'on considère que l'exercice de la liberté syndicale est un droit permettant de dynamiser et de contribuer à la garantie des conditions de travail justes et équitables. Il en découle que le fait d'obtenir une participation active des

de=0&_afWindowId=lqui7zk95_71#!%40%40%3Findicator%3DEAP_DWAP_SEX_AGE_RT%26_afWindowId%3Dlqui7zk95_71%26subject%3DEAP%26_afLoop%3D1359344900740192%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DYI%26_afWindow Mode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dlqui7zk95_148. Accès le : 27 déc. 2018.

¹⁰⁵ DIRECTION DUTRAVAIL. Davantage de femmes dans les syndicats: secteurs aux taux élevés de syndicalisation féminine. 2015. Disponible sur : http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos-106799_archivo_01.pdf. Accès le : 27 déc. 2018 ; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILOSTAT: Labour force participation rate by sex and age. 2018. Disponible sur :

https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=EAP&indicator=EA_P_DWAP_SEX_AGE_RT&datasetCode=A&collectionCode=YI&_afLoop=1359344900740192&_afWindowMode=0&_afWindowId=

ndowId=lqui7zk95_71#!%40%40%3Findicator%3DEAP_DWAP_SEX_AGE_RT%26_afWindowId%3Dlqui7zk95_71%26subject%3DEAP%26_afLoop%3D1359344900740192%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DYI%26_afWindow Mode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dlqui7zk95_148. Accès le : 27 déc. 2018.

¹⁰⁶ INSTITUTO BRÉSILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio: Tabela 4.36. 2015. Disponible en: http://wwwold.inec.gov.br/pub/pnad/2015/tab4_36.xls. Accès le : 27 déc. 2018; INSTITUTO BRÉSILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Síntese de indicadores sociais. 2018. Disponible sur : ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2018/xls/1_Trabalho_xls.zip. Accès le : 27 déc. 2017 ; LEONE, Eugenia Troncoso; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical. 2016. Disponible en: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/2289/2243>. Acces le : 27 déc. 2018.

¹⁰⁷ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILOSTAT: Labour force participation rate by sex and age. 2018. Disponible sur:

https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=EAP&indicator=EA_P_DWAP_SEX_AGE_RT&datasetCode=A&collectionCode=YI&_afLoop=1359344900740192&_afWindowMode=0&_afWindowId=

ndowId=lqui7zk95_71#!%40%40%3Findicator%3DEAP_DWAP_SEX_AGE_RT%26_afWindowId%3Dlqui7zk95_71%26subject%3DEAP%26_afLoop%3D1359344900740192%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DYI%26_afWindow Mode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dlqui7zk95_148. Accès le : 27 déc. 2018; SEPULVEDA, MALBRÁN, Juan Manuel (Ed.); OLGUÍN MARTINEZ, Gabriela; TOMEI, Manuela. Acciones sindicales para la promoción d'un travail décent pour les femmes. San José : Bureau International du Travail, 2004.

¹⁰⁸ RÉPUBLIQUE DU SALVADOR. Rapport du Salvador sur la mise en œuvre du Protocole supplémentaire à la Convention Américaine relative aux Droits de l'Homme en matière des droits économiques, sociaux et culturels (Protocole de San Salvador): Second groupe des droits. Mars 2017. Disponible sur : http://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/INFORME_EL_SALVADOR_SEGUNDO_AGRUPAMIENTO_DERECHOS_PSS_MARZO_2017-2.pdf. Accès le : 27 mar. 2019.

¹⁰⁹ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. Travailler pour un avenir plus prometteur – Commission mondiale sur l'avenir du travail. Genève : Bureau International du Travail, 2019, p. 12; 34-36.

femmes dans ce processus est essentiel pour la promotion de l'égalité des genres dans le monde du travail. Dans ce cadre, nous procédons à poser les questions suivantes :

- a. Étant donné que l'article 45 alinéas c et g de la Charte de l'OEA et les principes et droits fondamentaux du travail¹¹⁰ reconnaissent la liberté et les droits à la négociation collective et à la grève comme étant une partie des droits des travailleurs permettant d'atteindre un ordre social juste, le développement économique et la paix véritable : Quelle est la portée des obligations qu'ont les États concernant les garanties dans les processus de constitution des syndicats et dans leurs procédures d'élections et de gestion internes, d'une part, et dans les processus de négociation collective et de grève, d'autre part, conformément aux articles 15, 16, 25 et 26 de la Convention Américaine, de l'article 8 du Protocole de San Salvador et des articles XXI et XXII de la Déclaration Américaine ? Et, quelles actions les États doivent-ils entreprendre afin de vérifier le respect de ces droits, conformément à leurs obligations de progressivité ? De conformité avec ce cadre normatif, quelles procédures les États doivent-ils adopter afin d'identifier et d'éliminer les risques principaux pouvant empêcher sa mise en œuvre dans la région, tout en tenant compte de la nature et des conditions de l'employeur : a) l'administration, b) les entreprises publiques, c) les entreprises privées, d) les organismes internationaux, et e) les organisations sans but lucratif ?

- b. Conformément aux articles 16 et 26 de la Convention Américaine relative aux Droits de l'Homme, XXII de la Déclaration Américaine et 8.1 du Protocole de San Salvador, de quelle manière peut s'exprimer la relation entre la liberté syndicale, la négociation collective, et la liberté d'association ? Y aurait-il des conséquences juridiques de cette relation sur les contenus du droit au travail et dans des conditions justes et équitables, de conformité avec les articles 26 de la Convention Américaine, XIV de la Déclaration Américaine, 6 et 7 du Protocole de San Salvador et avec les principes et les droits essentiels du travail ? Est-il possible de permettre, d'une manière générale, la dérogation "in peius" des protections établies par la législation, par le biais de la négociation collective ?
Quelles spécificités doit-on prendre en compte lorsque ce sont des femmes qui exercent ces droits ?

- c. Conformément aux articles 13, 15 et 26 de la Convention Américaine relative aux Droits de l'Homme, IV et XXI de la Déclaration Américaine et 8.1 du Protocole de San Salvador, de quelle manière peut s'exprimer la relation existante entre la liberté syndicale, la liberté d'expression, le droit de grève et le droit de réunion ? Cette relation a-t-elle des conséquences juridiques sur les contenus du droit au travail et sur ses conditions justes et équitables selon les articles 26 de la Convention Américaine, XIV de la Déclaration Américaine, 6 et 7 du Protocole de San Salvador et selon les principes et les droits essentiels dans le travail ? Quelles sont les spécificités dont on doit tenir compte lorsque ce sont des femmes qui exercent ces droits ?

¹¹⁰ Selon la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et aux droits fondamentaux du travail, il existe quatre catégories de droits : la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi, l'élimination du travail forcé ou obligatoire et l'éradication du travail de enfants.

- d. De quelle manière peut-on mettre en œuvre le droit des femmes d'être libres de toutes discriminations et de toutes formes de violence, conformément aux articles 4.f et 6.a de la Convention Belém do Pará, 1.1 et 24 de la Convention Américaine, 3 du Protocole de San Salvador et II de la Déclaration Américaine, au moment de faire une interprétation du contenu juridique de la liberté syndicale et des droits à la négociation collective et à la grève ? Dans ce cadre, quelle est la portée des obligations qu'ont les États par rapport aux garanties spécifiques issues des articles 1.1, 2 et 26 de la Convention Américaine, et des articles 2.b, 3 et 5 de la Convention Belém do Pará face aux pratiques discriminatoires ou de violence au travail, basées sur le genre et qui font obstacle à l'exercice de ces droits par les femmes ?
- e. Quel est le rôle des États dans la protection de la liberté de fonctionnement et dans l'autonomie des syndicats dans le cadre des articles 26 de la Convention Américaine, XXII de la Déclaration Américaine et 8.1.a du Protocole de San Salvador, et dans la garantie de participation effective des femmes en tant que membres et leaders syndicaux, conformément au principe d'égalité et de non-discrimination ? Quels éléments sont pris en compte vis-à-vis du partage des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes dans ces contextes ?
- f. Quelle est la portée des obligations des États par rapport aux garanties spécifiques découlant des articles 34.g et 44 alinéas b. c. et g. de la Charte de l'OEA, 1.1, 2 et 26 de la Convention Américaine et XIV et XXII de la Déclaration Américaine, concernant la participation effective des travailleurs et des travailleuses dans l'exercice de la liberté syndicale, la négociation collective et la grève, tout cela dans la conception, la construction et l'évaluation des normes et des politiques publiques sur le travail dans le cadre des changements qui ont lieu sur le marché du travail en raison de l'utilisation des nouvelles technologies?

31 juillet, 2019