



HAL
open science

La problématique du travail décent en Afrique à la lumière des normes de l'OIT

Parfait Oumba

► **To cite this version:**

Parfait Oumba. La problématique du travail décent en Afrique à la lumière des normes de l'OIT .
Café socio-anthropologique "Le travail dans tous ses états", Faculté de Sciences sociales et de gestion
de l'Université catholique d'Afrique centrale, Apr 2016, Yaoundé, Cameroun. hal-01319736

HAL Id: hal-01319736

<https://hal.science/hal-01319736>

Submitted on 25 May 2016

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

LA PROBLEMATIQUE DU TRAVAIL DECENT EN AFRIQUE A LA LUMIERE DES NORMES DE L'OIT

Parfait OUMBA, *Chargé de cours à l'Université catholique d'Afrique centrale*

INTRODUCTION

Le but fondamental de l'Organisation Internationale du travail (OIT) aujourd'hui est que chaque femme et chaque homme accèdent à un *travail décent et productif* dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité¹. C'est dans cet objectif que s'inscrit le mandat de l'OIT. Comme le dispose la Déclaration de Philadelphie, l'une des obligations de l'OIT est de seconder la mise en œuvre de programmes propres à réaliser « *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* ».

La Déclaration de Philadelphie du 10 mai 1944, dans ses articles 1^{er} et 2, affirme aussi le droit de chacun de se développer « *dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales* ». Elle souligne la nécessité d'assurer la possibilité « *pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès* ». C'est là le fondement du travail décent². Un an après l'adoption de la Déclaration de 1998 sur les principes, les droits fondamentaux des travailleurs et leur suivi, l'OIT a cherché à se doter d'un « *dessein commun* », rassembleur, unitaire et valable, quel que soit le niveau de niveau de développement économique, social et politique. Bref, il s'agissait de dégager un objectif universel pour fédérer des droits universels dans une optique toujours tripartite.

C'est ainsi que l'organisation internationale du travail adopta, lors de sa 87^{ème} Conférence de juin 1999, la notion de travail décent³. Il s'agissait pour l'organisation, non pas

¹ BIT, *Un travail décent*, Rapport du directeur général, Conférence internationale du travail, 87 session 1999, Genève. BIT, *Sécurité sociale: Questions, défis et perspectives*, Conférence internationale du Travail, 89^{ème} session, Rapport VI, Genève, 2001b. BIT, *Un avenir sans travail des enfants – Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 90^{ème} session, Genève, 2002.

² BIT, *Sécurité sociale: Questions, défis et perspectives*, Conférence internationale du Travail, 89^{ème} session, Rapport VI, Genève, 2001b.

³ Ibid. lire également Westendorff, David G.; Ghai, Dharam (directeurs de publication), *Monitoring social progress in the 1990s*, (Aldershot, Avebury), 1993. BIT, *Votre voix au travail*. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 88e session, Genève, 2000a

d'adopter de nouvelles normes ou de créer de nouveaux droits, mais de se donner un but qui lui permette de clarifier son image auprès du public, de se moderniser et de fédérer les institutions internationales autour d'un objectif commun⁴.

Que signifie la notion de travail décent ? « *Le but fondamental de l'OIT aujourd'hui est 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. Tel est le grand dessein de l'Organisation, le point de convergence de ses quatre objectifs stratégiques, à savoir la promotion des droits au travail, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social* »⁵. Ce sont là les quatre éléments constitutifs du travail décent.

Pourquoi l'OIT a-t-elle choisi le terme de travail (et non pas emploi ou activité par exemple)? C'est certainement en raison de son acception large. Il s'agit en effet de s'adresser à tout travailleur, salarié ou non (travailleur indépendant, travailleur à domicile), ayant un emploi ou non (travailleur actif/chômeur), homme ou femme, du secteur formel ou du secteur informel.⁶ Tout travailleur, ainsi entendu, a des droits –au travail- (en termes de conditions de travail et/ou d'emploi).⁷

Pourquoi promouvoir un travail qui soit décent ? Y'aurait-il emploi et emploi ? L'obtention d'un emploi est « central », selon le terme utilisé dans le rapport de 1999, et la lutte contre le chômage ou le sous-emploi est bien un aspect du travail décent. Mais pour l'OIT, « il ne s'agit pas seulement de créer des emplois mais de créer des emplois d'une qualité acceptable ». ⁸ Les travailleurs pauvres ont bien un emploi mais ils sont sous-employés, sous-payés, sous protégés sur le plan des conditions de travail, sans protection sociale et sous représentés dans les instances de dialogue social ou politiques. C'est dans l'association d'une approche à la fois quantitative et qualitative de l'emploi que réside un des apports essentiels de la notion.⁹

Toutefois, si l'appréciation de la qualité de l'emploi varie selon la diversité des niveaux de développement, des cultures et des systèmes de valeurs, il faut se diriger vers « des systèmes économiques et sociaux qui garantissent le minimum indispensable en matière de sécurité et d'emploi ». Ce minimum indispensable, supposé commun, est compatible avec

4

⁵ Souligné par nous. Rapport 1999, sp. p.3

⁶ L'OIT dans son rapport rappelle qu'en Amérique latine, 40% de l'emploi est du secteur informel ; plus de 90% des nouveaux emplois ont été créés par le secteur informel en Afrique dans la décennie 90. Ibid.

⁷ *Le travail décent dans les pays en développement*, Parlement Européen, Direction générale politiques externes de l'Union, Département thématique Politiques externes, note d'information, P. 5

⁸ Rapport, ibid. p.4

⁹ *Le travail décent dans les pays en développement* , op.cit

deux contraintes, la diversité et l'adaptabilité des systèmes économiques, politiques et culturels. Ce minimum est à chercher dans les quatre éléments constitutifs du travail décent.¹⁰

Alors, il faut constater que le concept de travail décent est un concept fédérateur de la production normative de l'OIT. Il s'agit à son travers de donner à ces normes une signification et une importance renouvelées pour qu'elles connaissent plus de concrétisation.

La question du travail a toujours été considérée comme une préoccupation sérieuse en Afrique, généralement, du fait de sa situation économique et politique précaire. Ce qui naturellement conduit en conséquence à s'interroger sur l'état du travail décent qui y règne. La mesure de celui-ci n'étant possible qu'à l'aune des normes de l'OIT, il faut se demander quelle en est la situation caractéristique dans ce continent. Quelle est la réalité en Afrique des normes de l'OIT dans la réalisation d'un travail décent ? Cette question se pose plus d'une décennie après l'institution du concept de travail décent. Elle permet alors de s'arrêter tant soit peu pour un faire un bilan de la situation du travail dans un continent dont les conditions de vie prêteraient à justifier bon nombre d'aspects négatifs.

De telles conditions ne sauraient cependant constituer un exutoire aux engagements des Etats relatifs au travail décent car ce dernier est appelé à s'adapter à tous les contextes de vie. Alors il s'agira de s'enquérir de l'état de satisfaction des exigences du travail décent qui règne dans en Afrique, en dépit de sa situation économique-politique. Ainsi, il faut relever que la production normative de l'OIT est d'une abondance notable qui rendrait de surcroit difficile une telle entreprise du fait de l'effet relatif des traités. Car on ne pourrait réellement mesurer le travail décent en Afrique qu'en considération des conventions ratifiées par les Etats. Le caractère non homogène de l'état de ratification devrait être privilégié au caractère coutumièrement obligatoire des normes fondamentales de l'OIT. Tous les Etats étant tenus de les respecter, c'est à leur lumière que le travail décent en Afrique sera analysé. Dans ce sens, il faut relever une traduction peu concrète du travail décent (I) qui rend impératif la prise de mesures d'amélioration (II).

¹⁰Ibid. Voir aussi Dharam Ghai. «Travail décent : concept et indicateurs». *Revue Quart Monde*, N°201 - "Le travail décent : un droit ?" Année 2007 *Revue Quart Monde*

I- UNE TRADUCTION PEU CONCRETE DU TRAVAIL DECENT EN AFRIQUE A LA LUMIERE DES NORMES DE L'OIT

Malgré la situation économique précaire du continent africain, il faut relever que la plupart des Etats sont membres de l'OIT et adhèrent de ce fait à sa vision : un monde où il règne au sein de l'univers social une harmonie au travers de laquelle tous les partenaires y trouvent satisfaction de leurs intérêts. Dans ce sens, le travail décent connaît une certaine prise en compte (A) qui cependant demeure abondamment insuffisante (B).

A- Une certaine prise en compte des exigences du travail décent en Afrique

Les pays africains font montre d'une certaine prise en compte des exigences relatives au travail décent par une certaine attitude à l'égard des normes de l'OIT. Celle-ci renvoie à une adhésion importante à ces instruments et à un début de leur concrétisation.

La promotion des droits de l'homme est un domaine d'action prioritaire pour le continent africain et le monde en général. L'OIT l'a fait beaucoup avancer en adoptant la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Celle-ci s'accompagne en effet d'un mécanisme de suivi promotionnel destiné à stimuler – à travers des activités de coopération technique – la promotion et la concrétisation des droits et principes fondamentaux au travail, énoncés et définis dans les huit conventions de l'OIT qui sont considérées comme fondamentales.¹¹ Ces huit conventions fondamentales ont été ratifiées par un nombre remarquablement élevé de pays africains. Ce résultat est en partie dû à l'énorme soutien dont a bénéficié la campagne menée depuis 1999 pour promouvoir les conventions fondamentales en vue de leur ratification universelle.

Cela dit, les mandants africains adhéraient depuis longtemps déjà aux droits et principes consacrés par ces instruments, car le nombre de ratifications était relativement élevé avant même le lancement de la campagne.¹² Ces conventions fondamentales constituent en fait ce que l'on pourrait appeler le socle du travail décent, et rien n'est possible sans l'adhésion à ces différents instruments.

¹¹ C.29: convention sur le travail forcé, 1930 ; C.105: convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 ; C.87: convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ; C.98: convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ; C.100: convention sur l'égalité de rémunération, 1951 ; C.111: convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ; C.138: convention sur l'âge minimum, 1973 ; C.182: convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ;

¹² BIT, Le travail décent au service du développement en Afrique, Rapport du directeur général, Dixième Réunion régionale africaine, Addis Abeba, décembre 2003, P.38

A la ratification de ces différents instruments, il s'est développé aussi un certain nombre d'initiatives africaines en faveur du travail décent. Il faut commencer par citer *l'Agenda du travail décent en Afrique : 2007-2015*¹³. Il s'agit d'un document pratique, mis au service des mandants tripartites de l'OIT pour faire progresser le travail décent en Afrique. Cet effort a reçu une impulsion sans précédent avec un événement qui a fait date, le Sommet extraordinaire de l'Union africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique, qui s'est tenu peu de temps après la dernière réunion régionale africaine.

L'importance du travail décent l'Afrique fut reconnue dans les Objectifs du millénaire pour le développement, qui incluaient déjà, dans le cadre de l'objectif contre la pauvreté (OMD1b), une cible spécifique sur le plein emploi et l'emploi décent. L'objectif n° 8 des ODD, dans la continuité du contenu de *l'Agenda du travail décent en Afrique : 2007-2015*¹⁴, prévoit de : « *Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous* ». D'où, nonobstant que la cible relative à l'emploi n'ait pas reçu toute l'attention qu'elle mérite et soit loin d'être atteinte, cela ne compromet pas tous les efforts internationaux visant à éradiquer les inégalités basées sur la notion du travail décent. En substance, ce Sommet de l'Union africaine à Ouagadougou – le premier du genre – a débouché sur l'adoption par les chefs d'Etat et de gouvernement africains de l'Agenda du travail décent.

Tournant le dos à une logique du développement entièrement préoccupée d'ajustement, le Sommet de Ouagadougou a voulu miser désormais sur une croissance génératrice de travail décent. Ce document fait le tour des problèmes auxquels l'Afrique est confrontée, mais il va beaucoup plus loin. *L'Agenda du travail décent en Afrique: 2007-2015* est une contribution tripartite au niveau de l'OIT à l'effort qui est fait pour réaliser des progrès mesurables en vue d'atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement en Afrique d'ici à 2015. Il s'articule autour de trois grands axes¹⁵ :

- Relier l'Agenda du travail décent aux objectifs du Millénaire pour le développement et, plus généralement, à l'agenda mondial du développement.

¹³ BIT, Agenda du travail décent en Afrique, Rapport du directeur général, Onzième Réunion régionale africaine, Addis Abeba, Ethiopie 2007

¹⁴ Cf. Le rapport du Directeur général : *L'agenda du travail décent en Afrique : 2007-2015*, 11^{ème} réunion régionale africaine tenue à Addis-Abeba, Ethiopie – Avril 2007.

¹⁵ Ibid., Avant propos du Directeur général

- Donner forme au soutien apporté par l'OIT au suivi du Sommet de Ouagadougou grâce à un portefeuille de mesures en faveur du travail décent pour l'Afrique comportant des cibles assorties de délais précis.

- Renforcer les mandants africains de l'OIT. Si le monde veut vraiment que les différents pays puissent prendre à leur compte les stratégies de réduction de la pauvreté, il faut mettre tout en œuvre pour renforcer le bras social et économique des gouvernements et pour aider les partenaires sociaux africains à s'organiser et à faire entendre leur voix en tant qu'acteurs réels de l'économie. C'est là une condition essentielle pour assurer une bonne gouvernance et faire du travail décent une réalité nationale.

Fondamentalement, cet agenda est un plaidoyer en faveur d'un renforcement du tripartisme – de sa capacité d'expression, de son organisation, de son potentiel d'action – afin qu'il soit mieux à même de montrer la voie en Afrique. Car le tripartisme est un élément central de tout système de gouvernance digne de ce nom.

Il faut encore citer le Programme de Promotion du Dialogue social en Afrique (PRODIAF III)¹⁶. Ses objectifs étaient l'institutionnalisation du dialogue social aux niveaux nationaux et sous régionaux, la promotion de la participation des partenaires sociaux dans la formulation et la mise en œuvre des politiques économiques et sociales aux niveaux nationaux et sous régionaux, de pérenniser l'expérience du PRODIAF à travers la capitalisation et la diffusion de ses acquis. Ses activités ont été le conseil et le soutien, la formation, l'accompagnement, la recherche et la diffusion du savoir-faire en matière de mise en œuvre et d'institutionnalisation d'un dialogue effectif et durable dans les pays et les sous-régions.

Relevons utilement que les résultats escomptés étaient le changement des mentalités et des comportements chez les partenaires tripartites dans les relations de travail, l'utilisation des connaissances et des habiletés acquises pour prévenir et/ou gérer les conflits de travail, le développement et la mise en œuvre participatifs des institutions du dialogue social. Les effets attendus sont la réduction des conflits de travail et l'adoption collective du dialogue social afin de participer aux débats et aux décisions sur les politiques sociales et économiques.¹⁷

C'est ainsi que l'évaluation a révélé que, dans l'ensemble, le PRODIAF III a été pertinent au regard des besoins exprimés par les bénéficiaires. Le projet a été jugé efficace

¹⁶ Financé par la Belgique, ce projet débuta à titre pilote de 1996 à 1998, suivi d'une première phase de 1998 à 2003 et d'une seconde phase de 2004 à 2007. Phase III, portant évaluation, s'est déroulée à partir de juillet 2008 et terminera en décembre 2010. Ce programme concernait les Etats Africains suivants : Bénin, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Guinée, Mali, Niger, RCA, RDC, Rwanda, Sénégal, Tchad, Togo

¹⁷ ILO, Programme de Promotion du Dialogue social en Afrique (PRODIAF III), Evaluation Summaries, P. 1

dans l'atteinte des résultats escomptés de changement des mentalités et des comportements, de promotion de l'utilisation des connaissances et des habiletés en matière de dialogue social pour prévenir et gérer les conflits, ainsi que de l'appui du développement et de la mise en œuvre participatifs des institutions de dialogue social. La quantité et la qualité de ses résultats ont été telles que le projet peut être considéré comme efficient. Des impacts positifs sont apparents où le contexte a permis l'actualisation des acquis et l'évaluation a identifié plusieurs instances significatives d'impact positif.¹⁸

Terminons par relever comme initiative en faveur du travail décent et relativement au secteur de l'emploi, le *Document de travail sur l'économie informelle*¹⁹ et celui de la protection sociale, la contribution considérable de la Plateforme pour la Protection Sociale en Afrique – APSP²⁰.

Toutes ces initiatives en faveur des exigences relatives au travail décent démontrent qu'il s'agit d'une préoccupation sérieuse en Afrique. Elles présentent des résultats non négligeables si on se réfère sur le *Rapport sur les tendances des indicateurs du travail décent en Afrique*²¹. Cependant, s'il est nécessaire de relever ces quelques résultats positifs, il faut constater qu'il existe encore un décalage important entre les textes et les initiatives prévues en ce qui concerne la réalisation d'un travail décent en Afrique, tel que prévu par les normes de l'OIT. Ceci est d'autant plus vrai car **les programmes prioritaires** axés dans la réalisation des droits de l'homme en lien avec travail, la promouvoir la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, l'élimination progressive du travail des enfants sauront faire une tache d'huile importante pour un nouveau départ à travers des activités consacrées aux normes du travail pour un travail décent effectif et justiciable pour tous.

D'une part, l'emploi et les revenus, le cadre politique, le renforcement de la protection sociale et de la sécurité sociale, l'ajustement aux changements sociaux, l'extension de la protection sociale, l'amélioration de la gestion de la protection sociale seront pertinents pour assurer la liaison entre les mesures visant à la fois le marché du travail, l'emploi et la protection sociale. D'autre part, la prise en compte des grands problèmes de protection sociale, celles liées aux systèmes dynamiques de protection sociale, l'amélioration de la

¹⁸ Ibid. P. 2

¹⁹ BIT, Secteur de L'emploi, 2002/2015, *Document de Travail sur l'économie informelle*, Genève, 2001

²⁰ Voir, *APSP dans son contexte : la dynamique de la protection sociale en Afrique*, 12 juin 2012, <http://www.africa-eu-partnership>.

²¹ G. HOURIET SEGARD, *Rapport sur les tendances des indicateurs du travail décent en Afrique*, BIT Genève, Atelier Régional sur la mesure du travail décent en Afrique de l'ouest, Dakar, 21-24 novembre 2011

protection sur le lieu de travail, le défi des migrations globales et le renforcement du dialogue social sauront, dans une optique de consolidation de l'essor de la tripartite conforteront les stratégies pour les organisations d'employeurs et/ou des organisations de travailleurs et du gouvernement en faveur du soutien de l'OIT à un dialogue social équilibré pour l'effectivité du travail décent.

Néanmoins, Il Est Opportun De Noter Que Les Dimensions Régionales Du Dialogue Social devront arriver à faire face aux réalités régionales pour rendre plus efficace **les capacités institutionnelles** pour atteindre les objectifs stratégiques et leurs conséquences sur la gestion du travail décent. Toutefois, une budgétisation stratégiquement conséquent, un contrôle et une évaluation appropriés sont des outils pour réceptionner la politique du personnel car ce sont les connaissances, les compétences et l'engagement des fonctionnaires qui détermineront pour une large part le succès ou l'échec des nouveaux efforts dans la recherche de l'effectivité normative et de l'efficacité institutionnelle dans le domaine du travail décent.

B- La persistance d'un décalage ~~important~~ effectif entre les textes, et les initiatives et la réalité vécue par les travailleurs africains

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, réitère l'intérêt de considérer le travail décent dans toute politique d'emploi²² car l'ensemble de ses membres ont accepté les principes et droits énoncés dans sa Constitution et dans la Déclaration de Philadelphie, et se sont engagés à travailler à la réalisation des objectifs d'ensemble de l'Organisation, dans toute la mesure de leurs moyens et de leur spécificité. Concrètement, les normes fondamentales du travail de l'OIT ne trouvent pas toujours une concrétisation en Afrique ~~et de ce fait~~ d'autant que le travail décent se voit parfois comme une sorte de mythe.

En effet,

²² adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 86ème Session, Genève, 18 juin 1998 (Annexe révisée le 15 juin 2010)

- *Droits de liberté d'association et de négociation collective*

Le droit d'association. Dans un grand nombre de pays (tels que le Bénin, le Botswana, le Niger, le Rwanda, le Sénégal, la Zambie, et autres), même si le Code du travail reconnaît le droit d'association, l'on ne devrait pas perdre de vue que la majorité des travailleurs sont exclus du champ du Code du travail parce qu'ils exercent dans l'agriculture ou l'économie informelle, où le Code du travail n'est généralement pas appliqué²³.

Enregistrement des syndicats. La Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87) encadre, au niveau international et national, par l'internalisation du droit international, l'enregistrement syndical. En effet, même si le droit d'association est pleinement reconnu par la législation nationale, l'enregistrement officiel des syndicats peut être un obstacle qui réduit considérablement, dans la pratique, la liberté d'association. Dans plusieurs pays africains, les syndicats sont tenus de s'enregistrer auprès d'organes officiels (Ministère des libertés civiles au Burkina Faso, Ministère de la justice en Angola, Ministère du travail au Nigeria, ou Ministère de l'intérieur au Sénégal), ce qui implique des pressions possibles du gouvernement pour refuser à certains syndicats le droit d'exister.²⁴

*Le droit de faire grève*²⁵. Ce droit est souvent violé dans la pratique dans les pays d'Afrique sub-saharienne. L'outil le plus couramment utilisé par les autorités pour juguler les grèves consiste à définir « les services essentiels » où il est dénié aux travailleurs le droit de grève. Le problème est que la définition de ces services essentiels est souvent bien plus large que ce qui est recommandé par l'OIT²⁶. Dans la pratique, une part considérable des fonctionnaires est considérée comme agents de « services essentiels ». L'inspection du travail et la magistrature, par exemple, au Burkina Faso; les secteurs du transport, de l'assainissement, de l'électricité,

²³ J.P. AZAM, P. ALBY, S. ROSPABE, Les institutions du marché du travail, la gestion du travail et le dialogue social en Afrique, The world Bank, octobre 2005, P.5

²⁴ Ibid.

²⁵ Le droit de grève est évoqué incidemment dans la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, et dans la recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951. Le premier instrument interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire « *en tant que punition pour avoir participé à une grève* » (art. 1 d)). Le second invite à ne pas recourir à la grève pendant les procédures de conciliation ou d'arbitrage (paragr. 4 et 6) et précise qu'aucune de ses dispositions ne « *limite d'une manière quelconque le droit de grève* » (paragr. 7) (BIT, 1996b, pp. 76 et 80).

²⁶ BIT: Liberté syndicale et négociation collective, Etude d'ensemble des rapports sur la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (BIT, 1994a); La liberté syndicale, Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT (BIT, 1996a). Les publications du BIT se réfèrent souvent, pour faire bref, à «l'étude d'ensemble de 1994» ou au «Recueil de principes du Comité de la liberté syndicale» (nous utiliserons les références Etude et Recueil dans cet article).

du pétrole, de la pharmacie, de la poste, des télécommunications, des banques et de l'approvisionnement en eau en Éthiopie; les secteurs de l'énergie, de la santé, du maintien de l'ordre et des télécommunications au Mali; le corps enseignant au Nigeria; les secteurs de l'électricité, du réseau d'assainissement, et certaines opérations minières en Zambie; et ainsi de suite, sont considérés comme services essentiels dans les pays cités²⁷.

Relevos utilement que dans deux résolutions censées orienter la politique de l'OIT, la Conférence insiste au demeurant sur la nécessité de reconnaître le droit de grève dans les Etats Membres. Dans la résolution de 1957 concernant l'abrogation des lois dirigées contre les organisations de travailleurs, elle demande à ceux-ci d'adopter, s'ils ne l'ont pas déjà fait, «des lois assurant l'exercice effectif et sans restriction des droits syndicaux par les travailleurs, y compris le droit de grève» (BIT, 1957, p. 813). Dans la résolution de 1970, concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles, elle invite le Conseil d'administration du BIT à charger le Directeur général de prendre une série de dispositions «en vue d'étudier de nouvelles mesures destinées à assurer le respect total et universel des droits syndicaux au sens le plus large», en accordant notamment une attention particulière au «droit de grève» (BIT, 1970, pp. 797-798).

Convention collective. Si quasiment tous les pays africains ont ratifié la Convention de l'OIT sur le droit à la liberté de négociation collective, l'on constate des différences notables d'un pays à un autre en matière d'application de ce droit. Au Burkina Faso, au Burundi, en Côte d'Ivoire, en Namibie, au Niger, au Sénégal, et en Afrique du Sud, des accords collectifs sont en vigueur dans de nombreuses grandes entreprises du secteur formel et dans les secteurs de la fonction publique. Dans plusieurs pays, l'on constate des différences notables entre les secteurs public et privé.²⁸

Élimination de la discrimination en matière d'emploi. La non-discrimination est une condition majeure pour le respect du droit fondamental à l'égalité de chances et de traitement même si la garantie de ce principe incombe traditionnellement aux Etats. son caractère universel le rend directement opposable aux individus et aux groupes composant la société au sens large et, à ce titre, aux entreprises quels que soient leurs lieux d'implantation, leurs tailles

²⁷ Ibid.

²⁸ Ibid.

et leurs opérations²⁹. Nous pouvons schématiquement diviser l'Afrique en deux en matière d'égalité de rémunération entre hommes et femmes à travail égal. Nous avons d'un côté les pays où les femmes sont victimes de graves discriminations au regard de la loi (Botswana, Cameroun, Gabon, Ghana, Madagascar, Mozambique, Rwanda ou Tanzanie). Et nous avons de l'autre, dans de nombreux pays, une interdiction formelle par la loi de la discrimination en matière d'emploi et de profession (Afrique du Sud, Côte d'Ivoire, Gambie, Guinée, Lesotho, Maurice, Namibie, Niger, Sénégal, Swaziland, Togo ou Zambie).

Toutefois, la pratique de la discrimination est le résultat des perceptions traditionnelles du rôle de la femme dans la société, de leur confinement dans un nombre restreint de secteurs économiques et de leur accès limité à l'éducation. Il conviendrait de noter que la discrimination à l'égard des femmes a lieu essentiellement en milieu rural, où elle constitue la majorité de la population agricole rurale.³⁰

Abolition du travail des enfants. Quasiment tous les pays africains ont ratifié la Convention n° 138 (1973). Un pays membre dont l'économie et les infrastructures administratives sont peu développées peut, après consultation avec les organisations patronales et syndicats concernés, là où de telles organisations existent, limiter au départ le champ d'application de cette Convention. L'essentiel du travail des enfants se pratique dans ce que l'on peut appeler le « secteur du travail informel des enfants » qui comprend les enfants travaillant dans de petites fermes familiales de subsistance, dans des systèmes traditionnels d'apprentissage, de petites entreprises familiales ou effectuant des travaux ménagers. En fait, très peu d'enfants travailleurs semblent être salariés. En conséquence, les normes internationales du travail ne s'appliquent pas à la plupart des enfants travailleurs.³¹

Fixation d'un salaire minimum. La notion du salaire minimum s'applique à tous les travailleurs³². Plus de 78 pour cent des pays africains ont ratifié la convention de l'OIT sur la

²⁹ Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_164827.pdf consulté le 16/03/2016.

³⁰ Ibid. PP. 5-6. Pour aller loin, Impact des principes et normes de l'OIT sur les performances des entreprises au Bénin, par Albert Honlonkou, octobre 2006. Methodologies for global and national estimation of human trafficking victims: current and future approaches, by Bruce Kutnick, Patrick Belser & Gergana Danailova-Trainor, February 2007.

³¹ Ibid.

³² Cf. la Convention sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, également appelée la Convention sur le Travail Domestique, 2011 (n° 189) adopté le 16 juin 2011 par la Conférence Internationale du Travail de l'Organisation internationale du Travail.

fixation d'un salaire minimum pour les secteurs manufacturiers et commerciaux. Toutefois, ce pourcentage ne représente plus que 33 pour cent pour le secteur agricole et 15 pour cent pour d'autres secteurs économiques. La fixation d'un salaire minimum prévoit, en principe, un plancher aux rémunérations des travailleurs. Toutefois, la législation de la plupart des pays exclut des groupes de travailleurs de ce cadre qui, en conséquence, perçoivent légalement des salaires inférieurs au salaire minimum. Les estimations des franges de travailleurs couverts par un système des salaires minimums sont rares. En plus des travailleurs non couverts au regard de la loi, certains travailleurs perçoivent des salaires inférieurs au minimum parce que l'employeur n'applique pas la législation. Dans les faits, la plupart des gouvernements africains ne semblent pas veiller à une application stricte des salaires minimums.³³

- *Droit du travail*

La législation du travail régleme la relation individuelle employeur-employé, y compris les alternatives au contrat de travail standard, la flexibilité des conditions de travail, et le licenciement. Pour cerner l'ensemble de ces effets, quatre indices sont utilisés (*Doing Business 2004*): un indice des entraves au recrutement, un indice de rigidité des heures de travail, un indice des entraves au licenciement et un indice global de rigidité de l'emploi, qui est la moyenne des trois premiers indices. Chaque indice peut osciller entre 0 et 100, les valeurs les plus fortes exprimant une réglementation plus rigide. Les coûts de licenciement sont également intégrés. Les données sur le recrutement et le licenciement de travailleurs sont basées sur une étude détaillée des législations et réglementations du travail ainsi que sur les dispositions constitutionnelles pertinentes. En conséquence, le travail informel n'est pas pris en compte dans le calcul de ces indices.³⁴

L'Afrique affiche les scores les plus élevés en termes de difficultés de recrutement et également en termes de rigidité des heures de travail. Cela rend le marché africain du travail très rigide en termes d'embauche.

³³ Ibid. P. 6. Voir aussi Babacar Sall, *Migration de travail et protection des droits humains en Afrique (Gabon, le Niger, le Cameroun, le Bénin) - Pour une ratification de la Convention Internationale pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et de leur famille*, UNESCO, Section de la migration internationale et des politiques multiculturelles, *Série: Rapports par pays sur la ratification de la Convention des Nations Unies sur les droits des migrants*, P. 19

³⁴ J.P. AZAM, P. ALBY, S. ROSPABE, Ibid. Voir aussi LOVA, *L'évolution de la protection sociale en Afrique*, 5 juin 2012, <http://fr.globalvoicesonline.org>

Ces indices présentent les marchés du travail des pays africains comme étant les plus rigides au monde en moyenne. Ces aspects peuvent empêcher les entreprises d'adapter le nombre de leurs employés aux chocs positifs ou négatifs de la demande.

Tous ces faits nous montrent que le travail décent est en Afrique une réalité qui nécessite encore des mesures impératives pour bénéficier à profusion aux travailleurs africains.

II- DES MESURES POUR UNE AMELIORATION DE LA SITUATION DU TRAVAIL DECENT EN AFRIQUE A LA LUMIERE DES NORMES DE L'OIT

Tout problème a une solution. Les travailleurs africains peuvent profiter davantage d'un travail décent si des garanties juridictionnelles et non juridictionnelles efficaces et adaptées à leurs réalités sont prises tant dans le cadre du continent africain (A) que dans le cadre universel (B).

A- Des mesures prises dans le cadre continental africain en faveur du travail décent

L'amélioration du travail décent en Afrique passe par la conception de tout programme à partir des structures existantes, y compris les systèmes classiques de protection sociale. En parallèle, les défis de l'intégration régionale et notamment ceux liés à la portabilité des droits sociaux ne pourront être surmontés qu'à la condition que l'évaluation des réalités et opinions locales et nationales s'accompagne d'approches régionales.³⁵ A cet effet l'agenda du travail décent doit faire l'objet d'une collaboration plus accrue. C'est dans ce sens que s'est tenu la Douzième réunion régionale africaine pour accélérer la mise en œuvre du travail décent en Afrique avec des analyses et recommandations certaines.³⁶

- *Croissance performante et emploi en Afrique*

³⁵ APSP dans son contexte : la dynamique de la protection sociale en Afrique, op. Cit.

³⁶ Douzième réunion régionale africaine pour accélérer la mise en œuvre du travail décent en Afrique, disponible sur <http://www.africa.eu.partnership.org> , 14-10-2011

La réunion a noté l'urgence de suivre des **voies de croissance inclusives** qui créent des emplois et réduisent donc la pauvreté. Le gouvernement joue un rôle capital dans ce processus. Les politiques de l'emploi doivent être conçues en tenant compte des modèles de croissance de chaque pays et devraient cibler des secteurs particuliers, à forte intensité d'emploi, des chaînes de valeur et des regroupements économiques. La réunion a reconnu l'importance dans ce cadre des investissements dans l'infrastructure, l'éducation, le développement des compétences et l'intégration régionale. La réunion a instamment invité les gouvernements à prendre des mesures pour formaliser progressivement le travail et les activités de l'économie informelle, y compris en zone rurale. Les gouvernements devraient également mettre en place un environnement favorable à une croissance durable du secteur privé, à l'investissement, à l'accès au financement et à la création de petites et moyennes entreprises qui représentent un potentiel de création d'emplois considérable.

La réunion a fait part de sa profonde préoccupation devant les taux élevés de chômage et de **sous-emploi des jeunes**. Ce problème est aggravé par la forte croissance démographique. Trente-deux pays africains donnent aujourd'hui la priorité à l'emploi et à l'emploi des jeunes en particulier dans leurs plans nationaux de développement. La réunion s'est félicitée de l'initiative jointe de la Commission de l'Union africaine, de la Banque africaine de développement, de la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique et de l'OIT en matière d'emploi des jeunes et a demandé qu'elle se concrétise en actions concrètes sur le terrain. La promotion de l'emploi des jeunes doit répondre à l'offre et à la demande des marchés nationaux du travail. Les mesures à prendre incluent l'amélioration des qualifications des jeunes, des politiques macroéconomiques favorables à l'emploi, le développement des secteurs privé et public, les mesures de financement et la fourniture de capital-risque et les programmes de travaux publics, et l'investissement dans des emplois de qualité.

Le développement des compétences et l'amélioration de l'employabilité sont des éléments essentiels à la réalisation de l'Agenda du travail décent en Afrique. Les compétences doivent être coordonnées avec les politiques sociales et économiques, y compris les politiques en matière d'éducation, et intégrées dans les cadres nationaux de développement. Pour faire face à l'inadéquation des compétences, un certain nombre de propositions ont été faites: une implication plus marquée du secteur privé et des organisations de travailleurs dans la conception, la planification et la supervision de la formation ; améliorer la qualité et la pertinence de la formation ; des activités d'apprentissage tout au long de la vie et

d'actualisation des compétences sont nécessaires ; un appui qui facilite la transition vers le monde du travail.

Alors que près des trois quarts de la population africaine vivent et travaillent en zone rurale, les partenaires accordent une attention renouvelée à **l'emploi rural**³⁷.

Il faut mettre en place des programmes nationaux complets, avec des ensembles intégrés de services qui correspondent aux aspects multidimensionnels de la question. L'accent devrait être mis sur le secteur agricole. Parallèlement, la réunion a demandé aux gouvernements de prendre les mesures nécessaires pour mettre en place un environnement propice au développement des petites et moyennes entreprises, en allant au-delà du secteur agricole, avec des politiques d'industrialisation et une transformation structurelle plus large. De nombreux emplois pourraient être créés, et les jeunes pourraient être incités à rester dans les zones rurales au lieu de migrer vers les villes.

- Réduire le déficit de travail décent

En Afrique environ deux tiers de toutes les possibilités d'emploi et de tous les moyens de subsistance relèvent de l'économie informelle. Les travailleurs et entrepreneurs de l'économie informelle souffrent de graves déficits de travail décent en termes de droits, de revenus et de conditions de travail, de protection, de possibilité de s'exprimer et de représentation. Il faut donner la priorité au processus de formalisation. Les gouvernements devraient prendre les mesures suivantes pour promouvoir l'économie sociale: i) mettre en place un environnement légal et institutionnel favorable; ii) établir un cadre de consultation et d'échange des connaissances; iii) renforcer la capacité des dirigeants, promoteurs et régulateurs de l'économie sociale; iv) lutter contre toute forme de discrimination dans l'économie sociale; et v) appliquer les valeurs et principes de l'économie sociale à la politique publique.

La réunion s'est inquiétée que, malgré les progrès accomplis, les **inégalités entre hommes et femmes** et la discrimination restent encore largement répandues. Les gouvernements devraient continuer à accorder la priorité à l'égalité dans l'éducation. Les pays africains devraient également s'efforcer de ratifier les conventions à ce sujet, et en particulier les conventions de l'OIT sur les travailleurs domestiques et sur la protection de la maternité.

La réunion a noté qu'il est maintenant reconnu sur l'ensemble du continent que le **dialogue social** est un mécanisme clé de gouvernance et que les cadres de dialogue social sont mieux institutionnalisés et plus disponibles. Pourtant, tous les partenaires doivent s'engager

³⁷ Sur ce débat, v. Conférence internationale du Travail, 97e session, 2008 Rapport IV Promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté.

vers une meilleure articulation du tripartisme comme outil de gouvernance et garantir son fonctionnement efficace. La réunion s'est également inquiétée de l'application limitée d'importantes normes du travail

La réunion a reconnu qu'il faut un large soutien pour un développement progressif des systèmes nationaux de **protection sociale**. Des progrès considérables ont été accomplis dans certains pays en matière de couverture de la protection sociale. La formalisation progressive de l'économie informelle est une condition nécessaire à la durabilité et à l'amélioration à long terme des systèmes nationaux de protection sociale. La mobilisation des ressources nationales reste le principal défi à la mise en œuvre des politiques nationales sur cette question.

A toutes ces mesures régionales, il est nécessaire d'impliquer le niveau universel.

B- La nécessité d'initiatives universelles en soutien du travail décent en Afrique

Plusieurs mesures au niveau universel en soutien d'un travail décent en Afrique sont dues au fait que l'Afrique ne se trouve pas isolée sur le plan économique, car elle assure avec le reste du monde des relations d'affaires qu'oblige le phénomène de la mondialisation. De ce fait, il se pose plusieurs nécessités³⁸.

- Mondialiser un revenu décent pour une vie décente :

Promouvoir le respect universel d'un revenu décent couvrant au minimum les besoins fondamentaux des travailleurs et de leur famille

Les politiques de développement ne peuvent se limiter à rechercher une croissance économique dont l'« effet de ruissellement » présumé s'est révélé une idée fautive. Les populations les plus pauvres ne bénéficient généralement pas de cet effet et l'absence de politiques de répartition des richesses a tendance à augmenter considérablement les inégalités. Les politiques de développement fondées exclusivement sur les bas salaires ne fonctionnent pas. Les gouvernements doivent prendre leurs responsabilités et tendre vers plus de coopération et vers la régulation du marché du travail et des acteurs privés. Le premier objectif des objectifs de développement durable (ODD) se fixe d'éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde afin d'aller au-delà des OMD³⁹ qui fixait le seuil de pauvreté à 1 dollar par jour et par personne comme ce qui était insuffisant pour mener une vie décente. Pour les ODD, il faut promouvoir des politiques économiques qui établissent un

³⁸ Nous nous alignons ici au *Cahier de revendications de la coalition belge pour le travail décent* car certaines d'entre elles renvoient à la plupart des problèmes que connaît le monde du travail africain. Il est disponible sur <http://www.cncd.be/IMG/pdf>

³⁹ A. Rhazaoui, L-J. Gregoire, S. Melleli, *L'Afrique et les Objectifs du Millénaire pour le Développement*, ECONOMICA, Paris, 2005, 619 pages.

revenu décent garantissant une parité de pouvoir d'achat universelle et assurent la connexion de l'évolution des salaires réels aux gains de productivité, par le biais d'une répartition équitable des revenus du capital et du travail ;

Garantir l'accès à la protection sociale :

La protection sociale est un droit humain reconnu (art 22 et 25 DUDH, 1948). Les personnes sans travail doivent pouvoir bénéficier d'une allocation adéquate (retraite, maladie ou chômage...). De plus, la protection sociale constitue un filet de sécurité qui garantit l'inclusion sociale, la solidarité et la stabilité. Au niveau mondial cependant, seule 1 personne sur 5 bénéficie d'une couverture sociale suffisante.

Dans les Etats du Sud, seuls 5 à 10% sont protégés. Parce que dans beaucoup de pays du Sud de ces Etats, aucun système public de protection sociale n'existe au quotidien, ce sont les syndicats, les ONG, les coopératives et les mutualités qui prennent eux-mêmes des initiatives tendant vers des formes de sécurité sociale. Combattre la pauvreté en Afrique d'une façon durable nécessite d'accorder une place de premier choix à la construction d'une protection sociale, en tenant compte des initiatives existantes, des priorités et besoins locaux, du contexte de développement et en se rappelant que les pays dits développés le sont notamment dès lors qu'ils sont munis d'un système de protection sociale formel.

C'est pourquoi il faut souligner l'intérêt de la protection sociale comme stratégie de développement au sein des institutions multilatérales et la considérer comme une priorité dans les dialogues bilatéraux de coopération avec les pays partenaires, notamment en augmentant considérablement la contribution volontaire aux programmes de travail décent de l'OIT.

- Prioriser le travail décent dans les politiques internationales : *Intégrer le travail décent dans les « ODDI, 5 et 10 »*

Le travail a à peine été pris en considération dans les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) et, actuellement dans les ODD. Des organisations syndicales, des ONG et des institutions des Nations Unies (NU) ont émis beaucoup de critiques à ce propos. En septembre 2005, ces dernières ont tenu un sommet de suivi autour des OMD. Suite à de nombreuses pressions, un paragraphe au sujet du travail décent a finalement été inséré dans la déclaration de ce « Sommet du Millénaire +5 ». Mais cela restait très largement insuffisant. En 2006, le Secrétaire général des NU d'alors, Kofi Annan, a appelé à ce que le travail décent

soit formellement intégré dans l'ODD1. Encore faut-il passer à l'acte, lors de la prochaine évaluation des ODD en 2016.

A noter que plus de 150 dirigeants mondiaux se sont retrouvés au Sommet des Nations Unies sur le développement durable du 25 au 27 septembre 2015 au Siège de l'ONU à New York afin d'adopter officiellement un nouveau programme de développement durable. Ce programme historique constituera le fer de lance d'une action collective de la communauté internationale et de gouvernements nationaux pour la promotion de la prospérité et du bien-être pour tous pour les 15 prochaines années. Dans le document final intitulé « *Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030* », on voit apparaître un consensus du 2 août 2015 sur, notamment, le travail décent et les droits de tous les travailleurs. C'est pourquoi il faut intégrer le travail décent dans les ODD et particulièrement dans l'ODD1 (lutte contre l'extrême pauvreté et la faim), à l'aide de cibles et d'indicateurs clairs et vérifiables qui sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2016 ;

- Garantir une mondialisation des droits sociaux : *Imposer les libertés syndicales et mondialiser le dialogue social*

La liberté d'association et le droit de s'organiser (convention 87 OIT) ainsi que le droit aux négociations collectives (convention 98 OIT) appartiennent aux 8 normes fondamentales du travail et sont généralement dénommés les droits syndicaux. Les normes fondamentales du travail sont des droits humains universels. Leur application est nécessaire pour combattre la pauvreté et défendre des conditions décentes de salaire et de revenu. Bien que ces droits du travail datent respectivement de 1948 et 1949, leur violation reste monnaie courante dans beaucoup de parties du monde. La Commission pour la liberté d'association de l'OIT reçoit chaque année des plaintes au sujet de meurtres ou disparitions de syndicalistes, de privations de liberté, d'arrestations, de menaces physiques, de maltraitance, de licenciements abusifs de militants syndicaux à cause de leurs activités syndicales... Dès lors, il faut que partout dans le monde le dialogue social, les droits du travail et les autres acquis sociaux soient promus et protégés. C'est pourquoi, il est nécessaire de :

- travailler au renforcement de l'OIT dans le système multilatéral, dans son rôle de législation, de promotion et de supervision du respect des normes fondamentales du travail ;
- créer, dans le cadre de la réforme des NU, un conseil de sécurité économique, social et environnemental avec comme fonction de notamment garantir une hiérarchie des normes et veiller au respect universel des droits sociaux ;

- ancrer le respect des normes du travail au sein de l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) et des Institutions Financières Internationales (IFIs) ;
- maintenir le soutien aux programmes de l'OIT pour le renforcement du dialogue social en Afrique et élargir ce type de programmes vers d'autres continents ;
- mettre les normes fondamentales du travail et le renforcement de syndicats libres et démocratiques à l'agenda de toutes les relations diplomatiques, économiques, commerciales, ainsi que de coopération au développement, et encourager les pays partenaires à intégrer les normes fondamentales du travail dans leur législation en leur offrant l'assistance nécessaire pour rendre contraignantes ces normes dans les secteurs public et privé.

Que conclure ?

CONCLUSION

En définitive, il faut dire que le travail décent en Afrique exige encore beaucoup d'efforts pour se situer à la hauteur des exigences des normes de l'OIT. Cela nécessite des efforts tant au niveau continental qu'au niveau universel. Ceci devra tenir compte des spécificités des divers domaines car il va de la réalisation des droits de l'homme pour atteindre l'effectivité du travail décent sur le continent.

D'une part, cela représente une importance capitale d'autant plus que l'Afrique doit atteindre une haute aspiration continue de la communauté internationale dans le domaine du travail décent. D'autre part, il faudra que l'Afrique se démarque par une prise en compte institutionnelle afin que la normativité aille avec la justiciabilité dans tous les programmes et projets ayant des liens avec le domaine du travail.

Toute chose restant égale par ailleurs, l'ambition restera vaine si les africains eux-mêmes ne se dotent des moyens tant financiers qu'humains pour que l'argent et une ressource bien formée soient la clé d'une approche basée sur les droits de l'homme pour un travail décent en Afrique. Toutefois, si les textes nationaux participent à cet exercice, les normes internationales du travail sont les plus appropriées dans une optique de recherche d'efficacité tripartite issue de leur internalisation.

Il faut noter qu'aborder la problématique relative au travail décent en Afrique paraît incantatoire parce que le continent se cherche sur d'autres pas sociaux. Seulement, la réponse à cette situation serait de considérer l'indivisibilité et la prééminence des droits de l'homme dans toutes les sphères de la vie. Le travail décent, on ne cessera jamais de le dire,

est l'un de socle de l'émergence économique d'une Afrique qui veut se développer par la participation de ses citoyens. Une piste de recherche néanmoins reste à explorer : comment l'Afrique peut-elle créer des emplois qui s'adaptent à ses priorités tout en réalisant l'accès à tous ses citoyens à un travail décent ?