

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LE RESPECT DE LA NORME DU TRAVAIL DÉCENT DE L'OIT : LE CAS
DES FEMMES EN CÔTE D'IVOIRE

TRAVAIL DE RECHERCHE DIRIGÉ BIDISCIPLINAIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
MAÎTRISE EN DROIT
CONCENTRATION DROIT INTERNATIONAL ET POLITIQUE INTERNATIONALE

PAR

ELIZA KILALI

OCTOBRE 2024

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce document diplômant se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév. 12-2023). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Cette étude n'aurait pas pu exister sans la présence et l'aide de plusieurs personnes à qui je voudrais rendre hommage. Tout d'abord, je voudrais témoigner ma reconnaissance à mon directeur de recherche, François Roch qui m'a guidé durant ce parcours et qui a fait preuve de souplesse et une compréhension inexplicable.

Ensuite, j'exprime toute ma gratitude à mon ami et frère en christ, Happy Pascal Bompela qui m'a soutenu et encouragé dans cette aventure. Ces encouragements m'ont permis de ne pas abandonner et de poursuivre ma recherche. Il m'a donné un appui, des commentaires pertinents, des suggestions de lecture et de l'aide dans la révision du texte.

J'associe à ces remerciements tous mes amis spécialement Gethro Ibas et Dourrice Adamson ainsi que mes frères et sœurs en christ et mes pasteurs qui m'ont porté dans les prières.

Je voudrais rendre hommage également à ma famille, la famille Kilali qui a contribué à la réussite de ce travail. Une mention spéciale à ma sœur Mlashi qui m'a encouragée tout au long de cette recherche.

Pour finir, j'exprime toute ma reconnaissance à mon Seigneur Jésus-Christ, car sans lui, cette recherche n'aurait pas eu lieu. Nous vivons souvent des situations difficiles à gérer et nous ne parvenons pas à trouver de solutions. Durant ma recherche, il y a eu deux membres de ma famille qui ont été dans le coma et la mort s'en est suivie. C'est fût difficile de parvenir à effectuer une recherche et faire la rédaction, mais c'est uniquement grâce à ma foi que j'ai pu surmonter ces obstacles.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	II
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES	IV
INTRODUCTION.....	1
PROBLÉMATIQUE.....	2
QUESTION DE RECHERCHE ET HYPOTHÈSE	4
CADRE THÉORIQUE.....	4
MÉTHODOLOGIE	7
CHAPITRE 1	12
RESPECT DES NORMES : L'EXISTENCE D'UN CADRE NORMATIF INTERNATIONAL SUR LE TRAVAIL DÉCENT DES FEMMES.....	12
1 LE CADRE NORMATIF SUR LE PLAN INTERNATIONAL : LA REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL	12
1.1 LES NORMES INTERNATIONALES QUI ENCADRENT LE TRAVAIL DÉCENT DES FEMMES.....	14
1.2 LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT POUR UN TRAVAIL DÉCENT	19
2 CADRE NORMATIF ET CONVENTIONNEL : LES CONVENTIONS SUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	22
3 LE CADRE INSTITUTIONNEL ET JURIDICTIONNEL.....	24
3.1 PLAN INTERNATIONAL : CADRE DE L'OIT ET LA DÉCLARATION RELATIVE AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL.....	24
3.2 PLAN RÉGIONAL : L'AGENDA DU TRAVAIL DÉCENT EN AFRIQUE	26
CHAPITRE 2	27
LA MISE EN ŒUVRE NATIONALE DES NORMES ET DE CONVENTIONS DE L'OIT RELATIVE AU TRAVAIL DÉCENT DES FEMMES EN CÔTE D'IVOIRE.....	27
1. LES MESURES NATIONALES IVOIRIENNES DU TRAVAIL DÉCENT DES FEMMES : CE QUI EST ÉLABORÉ SUR LE PLAN NATIONAL	29
1.1 LES POLITIQUES DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET CULTUREL DU GOUVERNEMENT IVOIRIEN	32
1.1.2 <i>Les manquements des politiques publiques de lutte contre la pauvreté.....</i>	<i>33</i>
1.1.3 <i>Les services publics : L'instabilité sécuritaire.....</i>	<i>34</i>
1.1.4 <i>L'absence de formation professionnelle.....</i>	<i>34</i>
2. LA JURIDICTION : LES PROBLÈMES DANS LE DROIT DU TRAVAIL EN CÔTE D'IVOIRE	36
2.1 LE DROIT DU TRAVAIL : LA PRÉCARITÉ.....	36
3. RÉALITÉS PRATIQUES (JURIDIQUES) ACTUELLES DU TRAVAIL DÉCENT DES FEMMES EN CÔTE D'IVOIRE : LES PROBLÈMES QUI EN DÉCOULENT	39
4. PISTES DE RÉFLEXION POUR AMÉLIORER LE TRAVAIL DÉCENT DES FEMMES EN CÔTE D'IVOIRE : LES PERSPECTIVES AU QUÉBEC.....	42
CONCLUSION.....	44
BIBLIOGRAPHIE	46

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

AGEFOP	Agence nationale de formation professionnelle
AGEPE	Agence d'étude et de promotion de l'emploi
APO	Accord Politique de Ouagadougou
BAD	Banque Africaine de Développement
BIT	Bureau international du Travail
C. Trav.	Code du travail
CDD	Contrat à durée déterminée
CDESC	Comité des droits économiques, sociaux et culturels
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEDAW	Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes
CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CES	Confédération européenne des syndicats
Ch. Soc.	Chambre sociale
CI	Côte d'Ivoire
CIJ	Cour internationale de Justice
CIT	Conférence internationale du Travail
CIT	Conférence internationale du travail
CSCJ	Cour Suprême Chambre judiciaire
FMI	Fonds Monétaires International
FNS	Fonds national de solidarité pour la promotion de l'emploi jeune
IDH	Indice du développement humain
JORCI	Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire
NIT	Normes internationales du travail
OIT	Organisation internationale du travail
PIB	Bureau international du Travail
PIDESC	Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UE	Union européenne
UEMOA	Union économique et monétaire ouest-africaine

RÉSUMÉ

Résumé

Cette recherche pose la problématique de l'application de la norme du travail décent de l'OIT chez les femmes en Côte d'Ivoire. Nous avons élaboré notre analyse sous l'angle du droit international et des théories féministes en nous appuyant sur des données existantes principalement à partir de la littérature française, des revues littéraires, des sites gouvernementaux et internationaux, des rapports internationaux et nationaux, de la jurisprudence, du Code du travail de la Côte d'Ivoire. Nous avons utilisé les quatre objectifs stratégiques de l'OIT pour répondre à la question de recherche dont les possibilités d'emplois et de revenu approprié, les principes et droits fondamentaux au travail et les normes internationales du travail, la protection et la sécurité sociales et le dialogue social et le tripartisme.

Mots-clés : Respect de la norme du travail, Norme du travail, OIT, Femme, Femme ivoirienne, travail décent, Code du travail de la Côte d'Ivoire, Côte d'Ivoire, protection sociale, droits fondamentaux, marché du travail, conditions de travail.

ABSTRACT

Abstract

This research raises the issue of the application of the ILO decent work standard for women in Côte d'Ivoire. We developed our analysis from the perspective of international law and feminist theories, relying on existing data mainly from French literature, literary journals, government and international websites, international and national reports, case law, the Labor Code of Côte d'Ivoire and several other legal instruments. This analysis seeks to understand through employment opportunities and appropriate income, fundamental rights at work and international labour standards, social protection and security and social dialogue and tripartism if decent work for Ivorian women are respected at work.

Keywords: Respect for labour standards, Labour standards, ILO, Women, Ivorian women, decent work, Labor Code of Côte d'Ivoire, Côte d'Ivoire, Ivory Coast, social protection, fundamental rights, labour market, working conditions.

INTRODUCTION

L'égalité des sexes s'est progressivement articulée autour des diverses conférences, conventions et accords internationaux à l'échelle mondiale. Les pays qui ratifient les accords internationaux s'engagent à changer leur vision et leurs politiques afin de répondre aux exigences d'un développement inclusif et durable¹. Plusieurs engagements internationaux et sous-régionaux se traduisent dans les textes nationaux tels que les constitutions, les lois et règlements et globalement dans les politiques, les plans, les programmes nationaux ainsi que dans les politiques et stratégies nationales. À ce titre, les pays ont mis en avant des formes législatives, juridiques et institutionnelles essentielles qui visent un environnement propice au développement inclusif et l'éradication de toutes les formes de discriminations fondées sur le genre². Cependant, les femmes sont confrontées quotidiennement à des discriminations et à des injustices multiformes³. En Afrique de l'Ouest par exemple, l'inégalité entre les femmes et les hommes est très répandue⁴. Autrement dit, les femmes subissent des pratiques discriminatoires les mettant dans une situation de vulnérabilité. Elles détiennent notamment une maigre accessibilité à la propriété foncière⁵. Vraisemblablement, dans un continent où le peuple vit particulièrement de l'agriculture⁶, ceci affaiblit leur capacité à entreprendre des activités économiques durables leur permettant de générer des profits et d'obtenir un crédit⁷. De ce fait, de nombreuses femmes africaines sont moins rétribuées que les hommes, et elles sont souvent cantonnées dans des emplois à faible revenu et peu qualifiés⁸. Dans le cas de la Côte d'Ivoire (CI), les femmes travaillent dans un cadre formel et informel⁹. Ces femmes travaillent à leur

¹Namizata Binaté Fofana, « Le développement inclusif par le genre et transformation des politiques dans les domaines de l'éducation de base, de l'enseignement supérieur et la recherche scientifique en Afrique de l'Ouest francophone : le cas de la Côte d'Ivoire » (2022) à la p 8, en ligne (pdf): Cahiers de recherche OFDIG No 04-2022 <<http://ofdig.org/wp-content/uploads/2022/12/Cahier-de-recherche-03-2022.pdf>>.

²*Ibid.*

³*Convention des Nations-Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, 18 décembre 1979, 1249 RTNU (entrée en vigueur : 3 septembre 1981), à la p 195.

⁴OECD, « Égalité femmes- hommes en Afrique de l'Ouest » (16 août 2018), en ligne : OECD <<https://www.oecd.org/fr/csao/themes/egalitefemmes-hommesenafriquedelouest.htm>> ; Silué Nanga, *L'égalité entre l'homme et la femme en Afrique noire francophone. Essai sur la condition juridique de la femme en droit social ivoirien*, Universitaires Européennes, 2011.

⁵ Siméon Akmel Meless, Amara Coulibaly et Olivier Esoh Lahoues, « Discriminations Sociales des femmes dans la gouvernance foncière en pays Odjokru de Côte d'Ivoire » (2020) 8 *International Journal Of Multidisciplinary and Current Research*, à la p 720.

⁶ George Photios Tapinos, Phillippe Hugon et Patrice Vimard, *La Côte d'Ivoire à l'aube du XXI^e Siècle : Défis démographiques et développement durable*, France, Karthala, 2002 à la p 235.

⁷ Rapport des consultations de la Banque Mondiale sur le genre, « Être femme en Côte d'Ivoire : quelles stratégies d'autonomisation ? *Bureau régional* (2013) à la p 4.

⁸ BIT, « la discrimination en Afrique » (20 avril 2007) à la p 1, en ligne (pdf) : Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_101_fr.pdf>.

⁹ OIT, *Mesurer l'informalité : Manuel statistique sur le secteur informel et l'emploi informel*, Genève, BIT, 2013.

compte, elles sont une aide pour leur famille, elles sont dans le secteur des services dont les domaines sont le commerce de détail ou d'hébergement¹⁰. Seulement, la paupérisation, le patriarcat, la culture ainsi que la législation limitent le bien-être des femmes en Côte d'Ivoire¹¹. Il va de soi que les conditions de travail inhumaines auxquelles sont confrontés une majorité de travailleurs et travailleuses sont elles-mêmes une menace réelle pour la paix et la sécurité sociale¹². Afin de parvenir à une paix durable fondée sur la justice sociale, l'Organisation internationale du travail (ci-après « OIT ») a été créée à cet effet en 1919, son Secrétariat est le Bureau international du Travail (BIT). L'organisme se veut améliorer les conditions des individus en élaborant des conventions sur les normes de travail que les États membres doivent ratifier et mettre en pratique dans leurs juridictions respectives¹³. Cependant, il faut faire une nuance dans le cas de normes fondamentales. En effet, en Côte d'Ivoire, la Constitution du 08 novembre 2016 a instauré une dualité de juridiction séparant les juridictions de l'ordre judiciaire et les juridictions de l'ordre administratif¹⁴. Cela signifie que l'organisation juridictionnelle de l'État ivoirien repose entre deux ordres de juridictions notamment une application du droit français et du droit coutumier ou local¹⁵.

PROBLÉMATIQUE

La Côte d'Ivoire s'est engagée dans une approche « top down » en ratifiant des instruments régionaux et internationaux et en adoptant des documents politiques et des plans nationaux sensibles au genre, initiant ainsi le processus d'institutionnalisation des questions de genre au niveau macro. Les affaires de traités internationaux portés devant la Cour constitutionnelle de Côte d'Ivoire sont des exemples de litiges internes liés au droit international. Dans les procédures impliquant les relations entre le droit international et le droit interne, la Cour constitutionnelle est appelée à se prononcer sur la constitutionnalité des traités internationaux avant leur incorporation dans l'ordre juridique ivoirien. L'approche consistant à introduire les

¹⁰ OECDE, Institutions sociales et égalité femmes-hommes en Côte d'Ivoire : Rapport pays SIGI, « L'autonomisation économique des femmes et les normes sociales discriminatoires » en ligne : <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/1b25705c-fr/index.html?itemId=/content/component/1b25705c-fr>.

¹¹ Francis Akindes, « Inégalités sociales et régulation politique en Côte d'Ivoire » dans *politique africaine, Côte d'Ivoire, la tentation ethnonationaliste*, Karthala, 2000, 126 à la p 126.

¹² Koffi Aka Marcelin, *Sécurité et prévoyance sociales en Côte d'Ivoire*, ABC, 2018 ; Auer Peter, *La sécurité du marché du travail : comment conjuguer flexibilité et sécurité pour l'emploi décent*, Genève, BIT, 2008.

¹³ Jean-Philippe Deranty et Craig Mac Millan, « Qu'est-ce qu'un « travail décent » ? Propositions pour élargir la campagne de l'OIT pour le travail décent à partir de la psychodynamique » dans *Travailler*, Martin Média, 2013 à la p 148.

¹⁴ Loi no 2016-886 du 08 novembre 2016 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire qui pose le principe d'égalité des sexes.

¹⁵ Martin Djézou Bleou, *les grands arrêts de la jurisprudence administrative ivoirienne*, Abidjan, CNDJ, 2012, à la p 6.

traités internationaux dans le droit ivoirien reflète le choix moniste du pays pour la suprématie du droit international. Les traités dûment ratifiés sont automatiquement incorporés au droit interne et ont autorité après leur publication¹⁶. D'ailleurs, ces instruments régionaux et internationaux concernent également les droits des femmes. Force est de constater que la population féminine fait encore face à des défis, les contraignant à la pleine reconnaissance et la pleine réalisation de leurs droits¹⁷. Depuis la conférence internationale sur les femmes et le développement qui s'est tenue à Pékin en 1995¹⁸, nous voyons émerger la notion du travail dans un sens très large qui révèle les écarts entre les sexes en Afrique et sur l'échelle planétaire. De réelles contributions des femmes africaines à la production nationale et au bien-être national sont observées¹⁹ et leur activité a essentiellement été mesurée avec un niveau relativement grand. Certes, celle-ci est concentrée à des activités à faible revenu, dont l'agriculture ; le commerce et puisqu'elles sont sous des statuts de dépendants, l'aide familiale reste prédominante engendrant ainsi leur contribution à la richesse nationale qui demeure faible et leur invisibilité forte²⁰. Cette concentration à des activités à faible revenu a permis à plusieurs États africains, dont la Côte d'Ivoire, de devenir membres de l'OIT. En outre, l'un des mandats de cette institution « est de permettre à chaque femme et chaque homme d'accéder à un travail *décent et productif* dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité²¹ ». Ainsi, la présente étude est circonscrite à l'application de la norme du travail décent de l'OIT et nous prendrons le cas des femmes en Côte d'Ivoire. Nous allons analyser cette étude à travers deux chapitres : le respect des normes c'est-à-dire l'existence d'un cadre normatif international sur le travail décent des femmes et la mise en œuvre nationale des normes et de conventions de l'OIT relative au travail décent des femmes en Côte d'Ivoire.

¹⁶ Brou Rose Delima Assis, *Les traités internationaux devant la juridiction constitutionnelle ivoirienne : contribution à l'étude du contrôle des traités en Côte d'Ivoire*, thèse de doctorat en Droit International, Université de Cocody, 2012 [non publié].

¹⁷ CNDH, *Défis majeurs à la réalisation des droits des femmes et des filles en Côte d'Ivoire*, Côte d'Ivoire, 2021.

¹⁸ Rapport de la conférence, « Beijing, 4-15 septembre 1995 » Doc off NU, Doc NU CONF.177/Rev.1.

¹⁹ Jacques Charmes, « Femmes africaines, activités économiques et travail : de l'invisibilité à la reconnaissance » dans Revue Tiers Monde, *Femme, famille, fécondité. De la baisse de la fécondité à l'évolution du statut des femmes*, Armand Colin, 2005, à la p 255.

²⁰ *Ibid.*

²¹ BIT, *Un travail décent*, Rapport du directeur général, Conférence internationale du travail, 87 sessions 1999, Genève. BIT, *Sécurité sociale : Questions, défis et perspectives*, Conférence internationale du Travail, 89ème 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, 90ème session, Genève, 2002.

QUESTION DE RECHERCHE ET HYPOTHÈSE

Compte tenu de ce qui précède, cette étude cherche d'abord à identifier et à mettre en exergue les mesures qui constituent la norme du travail décent de l'OIT et à savoir si ces mesures sont mises en œuvre d'une manière effective. Nous voulons savoir si celles-ci sont respectées et appliquées en Côte d'Ivoire et particulièrement pour les femmes. Autrement dit, quelles sont les mesures qui constituent la norme du travail décent de l'OIT ? Est-ce que cette norme est appliquée en faveur des femmes en Côte d'Ivoire ? Bien qu'il y ait une législation ou des recommandations internationales, nous croyons qu'il demeure difficile pour l'État ivoirien d'appliquer la norme du travail décent pour les travailleuses ivoiriennes pour les causes suivantes : la pauvreté, le manque d'emploi, l'alphabétisation, la corruption, statut du dominé, le patriarcat, etc. *Prima facie*, nous pouvons croire qu'en faisant partie des pays membres de l'OIT, l'État ivoirien serait sur la protection de la norme du travail décent. Mais, il n'en demeure pas moins que de nombreux défis subsistent– et dire que les conditions des femmes sur le marché du travail traduisent les exigences d'un travail décent reviendrait à nier les problèmes qui en découlent en Côte d'Ivoire.

CADRE THÉORIQUE

Cette recherche pose la problématique de l'application de la norme du travail décent de l'OIT pour les femmes en Côte d'Ivoire. Ainsi, nous devons disposer d'un cadre qui sera en mesure de faire une meilleure analyse et de répondre adéquatement à notre question de recherche. Cette étude s'inscrit donc dans le cadre de recherche du droit international et des théories du féminisme.

Avec la mondialisation et les nouvelles technologies, le droit international²² devient de plus important pour un emploi décent des femmes. Dans son étude, *Les quatre strates du droit international analysées du point de vue des subalternes*, Rémi Bachand expose diverses fonctions du droit international. L'auteur montre que le droit international possède des aspects émancipateurs et résiste aux éléments qui tolèrent, facilitent et promeuvent la reproduction des rapports d'exploitations et de domination des groupes subalternes par les groupes dominants au cœur de la société internationale. En outre, le droit international est un ordre juridique que les États sont tenus de respecter. Excepté que l'absence d'un mécanisme de sanction efficace

²² Denis Alland, *Manuel de droit international public*, 4^e éd, paris, PUF, 2017.

engendre une carence dans l'efficacité et le rôle de la communauté internationale²³. Dans plusieurs cas, les situations de domination et d'exploitation à l'égard de l'une ou l'autre des catégories suivantes : le capitalisme, le patriarcat, le racisme et l'impérialisme usent de la relation de subordination qui découle d'une autre catégorie pour renforcer leur propre pouvoir de subordination. Par exemple, nous verrons le pouvoir d'exploitation agir davantage lorsque ce pouvoir est exercé sur une travailleuse plutôt qu'un travailleur, sur une minorité ethnique et victime de racisme et dans une ville du tiers monde dont le taux de chômage est de 40% et où le droit de travail accorde peu ou pas de protection pour les travailleurs²⁴.

Dans le cas d'une coopération comme l'OIT, une catégorie de groupe dominera sur un autre. Bien que l'on dispose d'une coopération, l'absence d'un mécanisme de sanction entraîne une carence. En étant l'organe de l'État, le gouvernement a une position prépondérante sur les autres. Nous observons un rapport de pouvoir dans la première strate du droit international c'est-à-dire sa forme juridique. La première forme est son sujet primaire qui est son sujet juridique, l'État. De surcroît, l'État possède des droits et des obligations faisant en sorte qu'il pose des actes qui deviennent des faits juridiques internationaux²⁵. Ensuite, l'autre forme juridique est le mode de production normative qui demeure principalement le résultat de la volonté de l'entité juridique c'est-à-dire l'État. En outre, les ordres juridiques nationaux possèdent une puissance suprême qui découle d'une autorité formelle et juridique afin d'imposer sa juridiction²⁶.

De même, le pouvoir de force peut se voir entre les États. La forme juridique du droit international tente d'animer l'équilibre des forces et des pouvoirs entre les nations qui entreprennent de protéger leurs intérêts, mais reflète surtout les rapports de forces qui existent entre les États. Dans ce sens, nous pouvons observer des rapports de pouvoir qui existent entre les classes, le genre et « la race » qui ont une grande portée sur la définition de la volonté des États et de la définition de ses actions. Il est indubitable que la puissance politique, diplomatique, économique et militaire des pays occidentaux ait un avantage indéniable sur les pays du tiers monde²⁷. Ce problème se distingue aussi dans le dernier élément de la forme

²³Rémi Bachand, « Les quatre strates du droit international analysées du point de vue des subalternes » (2011) 24 :1 RQDI aux pp 2-3.

²⁴Chandra Talpade Mohanty, *Feminism Without Borders: Decolonizing Theory, Practicing Solidarity*, University Press Durham, Duke, 2003 aux pp 139-168.

²⁵Rémi Bachand, *supra note 23*, à la p 10.

²⁶*Ibid.*, à la p 14.

²⁷*Ibid.*, à la p 15.

juridique du droit international. En effet, l'absence d'un organe judiciaire centralisé efficace exerçant des fonctions est dévolue au pouvoir législatif qui dirige le processus de création normative à des rapports de domination à l'intérieur et entre les pays pauvres. Il va de soi qu'avec l'arrivée de l'ONU et son Conseil de sécurité, il y a une responsabilité d'agir lorsque la paix et la sécurité mondiales sont menacées ou lorsqu'un acte d'agression ou d'absence de paix est constaté²⁸. L'OIT s'est longtemps appuyé sur le droit international et spécifiquement sur les normes internationales du travail comme instrument de promotion de justice sociale. Mais en l'absence d'une application effective de ces normes, l'objectif ne serait jamais atteint²⁹. D'ailleurs, la justice sociale se fonde sur l'égalité des droits de tous les individus y compris les femmes et faire la promotion de la justice sociale engendre aussi des droits, de la dignité et de la liberté d'expression pour les travailleurs et les travailleuses et l'autonomisation économique, sociale et politique³⁰.

Ainsi, pour aborder le sujet de droits des femmes et de la norme du travail décent, nous avons trouvé utile de traiter l'approche féministe qui se base sur des valeurs humaines dont la prémisse est l'égalité. Les discriminations à l'encontre des femmes dans le milieu du travail viennent en partie des discours des féministes qui invitent d'une part à se conscientiser sur la place et l'importance de la femme en tant qu'acteurs économiques, et d'autre part à reconnaître les conditions spécifiques dans lesquelles elles travaillent³¹. L'étude des conditions d'existence des femmes dans le monde offre des indications plus spécifiques sur les questions des inégalités socio-économiques à l'échelle internationale³². Ainsi, les féministes de la domination soulignent que le droit est constitutif du patriarcat qui se traduit par l'indulgence à la douleur et l'affliction faites aux femmes. Cette théorie nous affirme l'absence de neutralité du droit quant au sexe et exprime particulièrement une vision masculine. Ce manque de neutralité vient du fait que le droit soit écrit et conféré par les hommes et dispose des concepts masculins qui sont adoptés dans les représentations descriptives et normatives qui légitiment son statu quo. Sa dissimulation du droit par sa production de l'état actuel a amené des instruments qui

²⁸ *Ibid.*

²⁹ OIT, « Assurer le respect des normes internationales du Travail : Le rôle essentiel de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation de l'OIT », éd du centenaire, 2019, à la p 9. ; Javillier Jean-Claude et Bernard Gernigon (dir), *Les normes internationales du travail : un paradigme pour l'avenir*, Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos, préface de J. Somavia, BIT, 2004.

³⁰ Nations-Unies, « Journée mondiale de la justice sociale », (20 février 2023), en ligne <<https://www.un.org/fr/observances/social-justice-day>>.

³¹ Comoe Élise Fiéidin, *Genre, migration et insertion dans le marché du travail urbain en Côte d'Ivoire : vers une double discrimination des femmes migrantes ?*, Université de Montréal à la p 1.

³² Chung Ryoa, « Penser les relations internationales d'un point de vue féministe » (2017) 44 :1 SPQ, à la p 132.

définissent cette situation grâce à une objectivité et neutralité de règles. Selon cette théorie, la loi émerge du manque de connaissance des mauvaises conditions de femmes et la loi va dans une logique de tolérance et de résignation au lieu d'aller vers une logique compensatoire et réparatrice. Nous pouvons le constater à travers un système judiciaire dispendieux et à un engagement de la procédure lorsque les dommages sont importants pour justifier l'effort financier. De plus, il faut possiblement avoir toutes les preuves pour constater des sanctions³³.

MÉTHODOLOGIE

Pour la rigueur de notre analyse, nous allons utiliser une méthodologie qui cherche à montrer les mesures qui constituent la norme du travail décent de l'OIT et à savoir si ces mesures sont respectées en regardant les 4 piliers du travail décent. La recherche s'est appuyée pour commencer sur une revue de littérature mobilisant les travaux des auteurs et autrices, des juristes, des politistes, des militantes sur l'OIT et les normes sociales inter-et-transnationales. De ce fait, nous avons élaboré notre analyse en nous appuyant sur de des données existantes principalement à partir de la littérature française, des revues littéraires, des sites gouvernementaux et internationaux, des rapports internationaux et nationaux, de la jurisprudence, du Code du travail de la Côte d'Ivoire. Nous avons ensuite défini une stratégie de recherche afin d'avoir une meilleure compréhension sur les normes internationales du travail à partir d'une sélection de problèmes et des instruments. Nous avons constaté que l'OIT a plusieurs normes, recommandations, textes et plusieurs rapports. De ce fait, une approche sélective s'est imposée. À travers notre recherche documentaire, nous avons trouvé que le travail décent découle de quatre piliers : les possibilités d'emplois et de revenu approprié, les principes et droits fondamentaux au travail et les normes internationales du travail, la protection et la sécurité sociales et le dialogue social et le tripartisme³⁴. Le travail décent exige donc une approche multidimensionnelle de sorte que la quantité d'emploi et la qualité de ces emplois doivent être considérées. C'est à travers ces quatre piliers que cette recherche s'est arrêtée pour définir le travail décent :

³³Isabel Cristina Jaramillo, « La théorie juridique féministe. Un outil d'intervention pour les études de développement IRD, 2015 <<https://books.openedition.org/irdeditions/8783?lang=fr> >.

³⁴Dharam Ghai, « Travail décent : concept et indicateurs » (2003) 142 :2 RTI à la p 121.

- *Les possibilités d'emploi et de revenu*

Toute personne a un droit au travail³⁵. Pour cette dimension, l'économie doit être en mesure de générer des possibilités d'investissement d'entrepreneuriat, de développement de compétences, de création d'emploi ainsi que des moyens de subsistance durable. Cette promotion de l'emploi renvoie à des possibilités d'emploi et à une rémunération couvrant les besoins de la famille de la personne qui travaille et de leurs conditions de travail³⁶ c'est-à-dire tout ce à quoi les personnes s'exposent au travail. C'est là aussi que nous observons les normes de santé et de sécurité au travail qui permettent d'éliminer ou de réduire les effets dommageables de certaines conditions de travail pour la santé de la personne³⁷. Ainsi, la création d'emploi doit être conforme aux droits du travail comme le soulignent les conventions et recommandations de l'OIT et les législations et réglementations nationales du travail³⁸.

- *La Garantie des droits du travail*

Le climat du travail est un levier pour le changement³⁹. Cette dimension permet au travailleur d'obtenir une reconnaissance légale et d'avoir un respect de leurs droits. Les travailleurs et particulièrement les travailleurs pauvres ou défavorisés peuvent être représentés ou participer aux décisions qui touchent à leur propre vie. Cela permet à ce que les lois soient appliquées et servent leurs intérêts. En effet, dans ce deuxième pilier, il y a des droits au travail permettant de ne plus être victime de discrimination, de ne plus être victime du travail forcé et d'avoir une liberté d'expression⁴⁰.

- *La protection et la sécurité sociale*

La protection sociale va au-delà d'un simple emploi stable⁴¹. Cette stratégie effectue la promotion de l'insertion et de la productivité en garantissant à chaque homme et chaque femme

³⁵Michelle Bonnechechere, *Le droit du travail*, Paris, La Découverte, coll. «Repères», 2008.

³⁶Programme international pour l'abolition du travail des Enfants (IPEC), « Du travail des enfants au travail décent des jeunes en Côte d'Ivoire : Éléments de politique pour l'action publique », 2013, à la p 19.

³⁷Joan Benach, et al. Alejandra Vives, Marcelo Amable, Christophe Vanroelen, G Tarafa, Carles Muntaner "Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health" (2014) 35:1. *Ann Rev Public Health*, 229.

³⁸Guide pour plus de cohérence avec le travail décent (ACODEN), « Plate-forme de coordination du travail décent », 2019, à la p 5.

³⁹ Luc Brunet et André Savoie, *Le climat de travail : un levier pour le changement*, Montréal, Logiques, 1999.

⁴⁰ Programme international pour l'abolition du travail des Enfants (IPEC), *supra note* 36, à la p 19.

⁴¹ Chauchard Jean-Pierre, *Droit de la sécurité sociale*, 3^e éd, Paris, LGDJ, 2001 ; Dupeyroux Jean-Jacques, Michel Borgetto, Robert Lafore, *Droit de la sécurité sociale*, 16^e éd, Paris, Dalloz, coll. «Précis», 2008.

de bonnes conditions de travail, un temps de pause au travail, la prise en compte de la famille et des valeurs sociales, une accessibilité à une juste indemnisation en cas de perte ou une diminution de salaire et l'accès à des soins médicaux adaptés. En effet, ce troisième pilier met l'accent entre l'emploi productif et la sécurité pour ceux qui sont employé. Il est important d'avoir une santé et une sécurité au travail, d'avoir une sécurité de revenu en cas de chômage, de maternité, de paternité, de vieillissement, d'accidents et d'autres défis que l'on peut rencontrer au courant de la vie⁴².

- *La Promotion du dialogue et le tripartisme*

Cette dimension engendre la participation d'organisation d'employeurs et de travailleurs afin d'améliorer la productivité et ainsi éviter les conflits au travail pour construire des sociétés solidaires. Le dialogue social découle des négociations collectives, des droits démocratiques au sein de l'entreprise, de la société et de la participation des partenaires sociaux aux commissions chargées d'établir les nouvelles lois économiques. Ce quatrième pilier permet à ce qu'il y ait une possibilité pour les travailleurs et travailleuses d'être représentés au sein de leurs organisations syndicales et d'obtenir de meilleures solutions durables⁴³.

Nous comprenons donc que c'est à travers une action commune dans la promotion des droits au travail, de création d'emplois décents, de développement de la protection sociale et de renforcement du dialogue social que l'OIT rassemble des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs dans ses organes exécutifs⁴⁴.

Dans le but de mieux comprendre le travail décent, nous devons remonter à la fondation de l'OIT. C'est en effet, à la fin de la Première Guerre mondiale que le Traité de Versailles est signé et dans sa Partie XIII, nous y retrouvons la notion du Travail, et c'est par cette clause que l'OIT a été fondée en 1919 et posa ses principes fondateurs essentiels⁴⁵. C'est seulement en 1960 que la Côte d'Ivoire devient un membre partie de l'organisation. Depuis le 19e siècle, le contexte de la révolution industrielle en matière des conditions de travail difficiles pour les ouvriers a fait naître dans l'esprit des industriels et des réformateurs humanistes, l'idée d'une

⁴² *Ibid.*, aux pp 19- 20.

⁴³ *Ibid.*, à la p 19.

⁴⁴ Organisation internationale du Travail, « Histoire de l'OIT » (2023) en ligne : OIT

<<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-fr/index.htm#:~:text=L'OIT%20fut%20cr%C3%A9%C3%A9%20en,base%20de%20la%20justice%20sociale>.

⁴⁵ Pacte de la Société des Nations de 1919, « Traité de Versailles de 1919 », 28 juin 1919, UKTS 1919 n° 4 partie XIII (Travail), (entrée en vigueur : 10 janvier 1920) [Constitution de l'OIT].

association internationale spécialisée pour la protection des ouvriers⁴⁶. En effet, les nombreuses conditions inhumaines que subissaient les travailleurs engendraient une source majeure d'injustice sociale et portaient préjudice à une paix durable⁴⁷. Cela a permis, à l'OIT dans son préambule, d'identifier les domaines qui adjurent à une amélioration notamment «la réglementation des heures de travail, la garantie d'un salaire assurant les conditions d'existence convenables, la protection des travailleurs par rapport aux maladies générales ou professionnelles et les accidents du travail, la protection des enfants, des adolescents et des femmes, l'affirmation du principe "à travail égal, salaire égal", l'affirmation du principe de la liberté syndicale, l'organisation d'une formation professionnelle et technique et d'autres mesures analogues⁴⁸ ». Dans la Déclaration de Philadelphie de 1944, l'OIT réaffirme ses principes fondamentaux et on y retrouve entre autres deux assises juridiques constitutionnelles du concept de « travail décent » d'abord le « travail n'est pas une marchandise⁴⁹ », mais la propriété des êtres humains⁵⁰. Ensuite, « [t]ous les êtres humains, quelle que soit leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales⁵¹ ». De même, dans son programme de normalisation, Standing élabore les deux assises juridiques et il mentionne que l'individu ne devrait pas uniquement être employé, car le métier doit permettre à la personne d'exprimer pleinement ses capacités pour être à mieux de promouvoir davantage le bien-être commun⁵².

En 1999, apparaît l'Agenda du « travail décent »⁵³ et c'est à ce moment même que l'expression du travail décent apparaît. Face aux défis posés par la mondialisation économique à laquelle elle entend donner une dimension sociale, en 1998, 54 ans à la suite de la Déclaration de Philadelphie, l'OIT réaffirme ses valeurs fondamentales dans la Déclaration des principes et des droits fondamentaux au travail. Le « travail » est employé dans la Déclaration au lieu d'«

⁴⁶ Renée-Claude Drouin, « L'organisation internationale du Travail » (2021) RQDI à la p 123.

⁴⁷ Jean-Philippe Deranty et Craig Mac Millan, *supra note* 13, à la p 149.

⁴⁸ Conseil d'administration du Bureau international, *Constitution de l'Organisation internationale du travail*, 2010, Doc. Off BIT, 309e sess/ Doc BIT GB.309/LILS/2, annexe : Déclaration de Philadelphie, Doc OIT. (1944) [Déclaration de Philadelphie]. À la p 5.

⁴⁹ *Ibid.*, à la p 19.

⁵⁰ *Constitution de l'Organisation internationale du travail*, Doc. Off OIT, 26e sess, annexe : Déclaration de Philadelphie, Doc OIT. (1944) [Déclaration de Philadelphie]. art I (a).

⁵¹ *Ibid.*, art II (a).

⁵² Guy Standing, « The Ilo: An Agency for Globalisation? », dans *Development and Change*, 2008, à la p 358.

⁵³ Rapport du Directeur général : Un travail décent, 1999, BIT, Genève 1999 à la p 7.

emploi » afin d'élargir le concept de travail dans la mise en œuvre du programme de l'OIT pour le travail décent⁵⁴.

Ainsi, le travail décent semble montrer un idéal pour orienter les politiques publiques et les négociations tripartites se reposent sur l'hypothèse selon laquelle les individus ne peuvent atteindre leur plein potentiel d'inclusion sociale⁵⁵. C'est seulement lorsqu'il est encadré par un ensemble d'outils juridiques qu'il suscite une réduction de la fluctuation extrême du marché du travail et assure une relation du travail sans porter atteinte à l'employé dans la procédure de négociation et dans les relations de travail en elles-mêmes⁵⁶. Aujourd'hui, pour l'OIT, « le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail – leurs aspirations à accéder à un emploi et à une juste rémunération, à jouir de droits, de moyens d'expression et de reconnaissance, à bénéficier d'une stabilité familiale et d'un développement personnel, de justice et d'égalité entre les sexes⁵⁷ ». C'est cette même définition que nous observons dans les quatre piliers du travail décent. De même, en vertu de l'article 15 de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, « toute personne a le droit de travailler dans des conditions équitables et satisfaisantes et de percevoir un salaire égal pour un travail égal⁵⁸ ». Malencontreusement, dans le pays où règne la pauvreté, un travail décent peut être difficile à respecter⁵⁹. Le premier chapitre de cette étude abordera l'application des normes du travail décent des femmes sur le plan international. Le second chapitre aborde la mise en œuvre nationale des normes et de conventions de l'OIT relative au travail décent des femmes en Côte d'Ivoire.

⁵⁴Steve Hugues, « The International Labour Organisation » (2005) 10:3 New Political Economy. 418.

⁵⁵ BIT, *Guide sur les nouveaux indicateurs d'emploi des objectifs du millénaire pour le développement y compris l'ensemble complet des indicateurs du Travail décent*, Genève, 2009, à la p 4.

⁵⁶ Jean-Philippe Deranty et Craig Mac Millan, *supra note* 13, à la p 155.

⁵⁷ *Constitution de l'Organisation internationale du travail*, *supra note* 50.

⁵⁸ Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, juin 1981 (entrée en vigueur : 21 octobre 1986)., art 15.

⁵⁹Jo Morris « Guide de discussion, Un travail décent, une vie décente pour les femmes : Les syndicats se placent à l'avant-garde pour la justice économique et sociale et l'égalité » (2009) à la p. 9, (pdf) : CSI.

CHAPITRE 1

RESPECT DES NORMES : L'EXISTENCE D'UN CADRE NORMATIF INTERNATIONAL SUR LE TRAVAIL DÉCENT DES FEMMES.

Le travail décent suppose que la liberté, l'égalité, la sécurité et la dignité soient acquises pour toute personne en activité y compris pour les femmes. Il va de soi que l'évolution dans le marché du travail engendre d'autres défis pour les États africains, dont les États de l'espace UEMOA. Ces États doivent faire face aux effets pervers sur l'emploi. La prolifération sur les discours du travail décent amène à se rendre compte de l'urgence d'avoir un travail décent dans le monde et pour tous les individus⁶⁰. Seulement, les femmes constituent majoritairement les individus les plus pauvres de la société et particulièrement dans les pays en développement⁶¹ et pourtant, le droit des femmes à l'emploi est un droit fondamental et contribue au développement économique de la société⁶². Il existe, de ce fait, un cadre normatif international sur le travail décent des femmes que les États doivent respecter. En matière de normes internationales sur le travail décent, plusieurs instruments internationaux ont mis en place des stratégies pour obtenir le respect des conditions des femmes dans le monde.

1 LE CADRE NORMATIF SUR LE PLAN INTERNATIONAL : LA REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Tout d'abord, l'OIT est apparue dans une période ravagée par la guerre, menacée par la révolution et assaillie par la misère et la détresse des travailleurs. Pour cette organisation, l'emploi ne se limite pas uniquement à fournir des moyens de subsistance, mais doit permettre aux individus d'user pleinement de leur compétence afin de contribuer au bien-être commun y compris pour les femmes. Dès lors, investir dans l'égalité entre les hommes et les femmes, dans l'autonomisation des femmes et dans le travail décent pour les femmes pour parvenir à une justice économique et sociale et à une réelle participation démocratique est essentiel. C'est pourquoi les syndicats et les organisations internationales évaluent des rapports qui existent entre l'autonomisation économique, le travail décent et la discrimination sociale afin que les femmes prennent part à la croissance et à l'investissement. Le programme du travail décent pour les femmes outrepassa le programme de promotion de l'égalité des chances et met en

⁶⁰ CIT, *Un travail décent*, Rapport du directeur général du BIT, Genève, 87^e session, 1999.

⁶¹ BIT, « S'affranchir de la pauvreté par le travail, Rapport du Directeur général, conférence internationale du Travail, 91^e sess, Genève, 2003, à la p 27.

⁶² Jo Morris, *supra note* 59, à la p 9.

exergue l'iniquité de l'impact spécifique du marché du travail sur les femmes par rapport aux hommes⁶³.

À travers le monde, la représentation des travailleuses est démesurée dans les emplois informels. Selon une étude de la Banque mondiale, 97 % des créations d'emploi dans les États d'Afrique subsaharienne proviennent de l'économie informelle⁶⁴. La flexibilité de la recherche de main-d'œuvre dans un milieu mondial constamment en compétition a mené des processus de délocalisation et d'externalisation sur le plan international. La production se fait davantage dans des chaînes d'approvisionnement que les multinationales utilisent dans le but de produire leurs biens à travers le monde en faisant usage à des réseaux de distribution ramifiés qui sont très souvent localisés dans les pays en développement. En faisant ainsi, il y a un profit qui est tiré de la croissance de l'offre de la main-d'œuvre, souvent féminine, à faible rémunération et avec un moins bon syndicat. Ce besoin d'être en concurrence sur des marchés mondiaux en compétition se manifeste également dans les stratégies de production des sociétés d'exportation et leur recours considérable à des contrats fragiles les agrément à faire un ajustement sur le recrutement aux demandes saisonnières de production et d'obtenir une protection contre toute réduction de la demande ce qui amène les travailleuses des secteurs informels à être particulièrement vulnérables aux périodes de crise économique et financière⁶⁵. Les femmes sont donc devenues la force de travail flexible dans le milieu très compétitif de l'emploi économique mondiale favorisant leur croissance au sein de la population active rémunérée. En revanche, les rapports de genre dans le marché du travail se sont montrés très forts. Entre autres, il y a une surreprésentation féminine dans les emplois à faible qualité, qui est souvent de nature informelle⁶⁶. Les femmes qui travaillent dans ce milieu informel restent écartées des emplois stables limitant leur participation dans les décisions politiques. De même, dans l'économie informelle, les femmes sont contraintes à des conditions de travail moins certaines où il est difficile d'organiser une activité syndicale, d'avoir un règlement du travail et d'obtenir une protection sociale. Dès lors, la condition des travailleuses est souvent complexifiée par des discriminations économiques ou sexuelles et les normes culturelles augmentent leur vulnérabilité devant leur homologue masculin⁶⁷. Dans ces conditions, la décence au travail ne

⁶³ *Ibid.*

⁶⁴ Martine Fourré et al. *Totem et publicité Colloque de Dakar 27-30 octobre 2008*, Dakar Paris, IPS, 2010, à la p 2.

⁶⁵ *Ibid.*, à la p 11.

⁶⁶ Johanne Paul Jütting et Juan R De Laiglesia, « *L'emploi informel dans les pays en développement : Une normalité indépassable ?* », OCDE, Étude du Centre de développement, Paris, 2009.

⁶⁷ *Ibid.*

peut y avoir lieu. Ainsi, pour respecter le travail décent des femmes dans le secteur informel, l'État ivoirien peut se référer à l'ONU Femmes, l'organe subsidiaire spécifique aux situations des femmes. Celui-ci intervient aux soutiens de la réalisation des droits économiques et de la croissance pour chaque individu afin de faire la promotion du travail décent, de l'égalité de rémunération, de l'égalité d'accès aux actifs et aux opportunités, et de l'attribution équitable des tâches familiales non rémunérées⁶⁸. Également, l'augmentation de l'insécurité et la précarité des travailleurs ne concernent pas uniquement les pays en développement, mais bien tous les pays⁶⁹.

1.1 Les normes internationales qui encadrent le travail décent des femmes

Bien qu'il existe des discriminations à l'égard des femmes au travail, des normes internationales sont mises en place pour encadrer le travail décent de la main-d'œuvre féminine. Les normes internationales du travail constituent des instruments juridiques produits par les mandants de l'OIT et ces normes prennent généralement la forme de convention et de recommandations⁷⁰. En effet, les normes fondamentales du travail de l'OIT sont au cœur de quatre (4) droits humains fondamentaux, universels et indivisibles s'inscrivant dans huit (8) conventions de l'OIT sur les droits humains⁷¹. Ces droits concernent des droits dont les individus ont besoin pour défendre et renforcer leurs droits et conditions de travail, c'est-à-dire travailler dans la dignité et atteindre l'intégralité de vie. Les normes fondamentales du travail sont considérées comme des droits humains par l'ensemble des instances du système des Nations-Unies et sont incorporées dans d'autres législations internationales. Ces droits sont

⁶⁸ ONU Femmes, « ODD8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous » (2010), en ligne : ONU Femmes <<https://www.unwomen.org/fr/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-8-decent-work-economic-growth>>.

⁶⁹ Bien qu'il y ait un cadre juridique très fort au sein de l'Union européenne (UE) en matière des droits des travailleurs, l'augmentation précaire des emplois a détérioré le travail décent en Europe. Cela se présente par l'insécurité de l'emploi, des horaires de travail antisociaux, de faibles salaires et des investissements insuffisants dans les formations. La Confédération européenne des syndicats (CES) s'est préoccupée de la croissance de la pauvreté et d'inégalités entre les États membres de l'UE ainsi qu'entre les hommes et les femmes découlant particulièrement d'un écart salarial entre les deux sexes. Cependant, l'insécurité de l'emploi est toujours présente aujourd'hui. De plus, l'évolution à travers le monde en ce qui a trait les technologies nouvelles, la libéralisation économique, les changements démographiques et la déréglementation des marchés du travail, ont exprimé une croissance de la précarité et de l'insécurité pour les employés et particulièrement pour les femmes. Les travailleuses qui proviennent de ménages à faible revenu sont vulnérables et rencontrent des risques qui indiquent qu'il existe spécifiquement des problèmes liés à la résolution sur le concept du travail décent. Union européenne, « Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travaille », CES

⁷⁰ Catherine Spieser et Olivier Giraud, « La construction des normes internationales du Travail » (2018) à la p 16, (pdf) : Rapport de recherche IRES.

⁷¹ Jo Morris, supra note 59, à la p 20.

des outils cruciaux permettant aux syndicats de mettre en place une protection pour les travailleuses⁷².

Il faut savoir que l'OIT a un mandat en matière de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail⁷³ de telle sorte que la non-discrimination et la promotion de l'égalité sont des principes substantiels soutenant le travail de l'OIT⁷⁴. Ces principes sont des éléments constitutifs de l'Agenda de l'OIT sur le travail décent. Ces principes présupposent que tous les travailleurs, y compris les femmes, ont droit à un travail décent que ce soient les travailleurs dans l'économie structurée ou non structurée, indépendants ou occasionnels. L'économie non structurée et l'économie des soins et des ménages privés sont en grande majorité représentées par des femmes. Ainsi, les normes internationales telles que les conventions et les recommandations relèvent des moyens d'action dominants de l'OIT afin d'améliorer les conditions de femmes et des hommes et de promouvoir l'égalité sur le lieu de travail. En réalité, il existe encore un écart entre les droits inscrits dans les normes nationales et les normes internationales et la situation réelle des travailleurs. Effectivement, le manque de connaissance de l'existence de leurs droits occasionne un défi prépondérant qui entrave les travailleurs de les exercer⁷⁵. Pourtant, le mandat de l'OIT sur l'égalité des hommes et des femmes s'inscrit dans d'autres instruments internationaux qui vise la promotion de l'égalité des sexes tels que : la Charte des Nations unies, diverses résolutions de l'Assemblée générale, les conclusions concertées de 1997 du Conseil économique et social des Nations Unies sur l'intégration de l'égalité entre sexes, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en 1981 (ci-après « convention des femmes »), le Programme d'action de Beijing de 1995 et son suivi, et les objectifs du Millénaire pour le développement⁷⁶. À l'occasion de la coopération établi avec d'autres organisations internationales sur les enjeux en matière d'application d'instruments internationaux qui portent sur des motifs d'intérêt commun, l'OIT a mis au point des arrangements particuliers avec les Nations Unies, des institutions spécialisées et d'autres organisations intergouvernementales. Ces organisations ont la possibilité d'acheminer des informations sur l'application de quelques conventions pouvant être nécessaires à la commission d'experts dans son examen de

⁷² *Ibid.*

⁷³ OIT, « L'OIT et l'égalité entre hommes et femmes » (2024), en ligne Organisation internationale du Travail <<https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--fr/index.htm>>.

⁷⁴ OIT, *Égalité entre hommes et femmes et travail décent : Convention et recommandations clés de l'OIT pour la promotion de l'égalité entre homme et femme*, 3 éd, Genève, BIT 2012 à la p V.

⁷⁵ *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998.*

⁷⁶ Déclaration et programme d'action de Beijing de 1995.

l'application des conventions⁷⁷. Ces instruments existent puisque la discrimination envers les femmes constitue l'un des problèmes de droits humains les plus sérieux. En effet, l'interdiction de la discrimination incluant le motif du sexe est la seule norme en la matière qui soit explicitement soulignée par la Charte des Nations unies (articles 1(3) et 55 (c))⁷⁸. Celle-ci figure dans tous les grands instruments constituant le noyau des droits humains à l'échelle internationale⁷⁹.

Toujours est-il qu'il demeure difficile d'éradiquer les discriminations à l'encontre des femmes. Effectivement, une étude récente a montré que la plupart des gens pensent que les femmes sont dans une situation plus défavorable que les hommes à bien des égards dans le cadre professionnel. Selon l'enquête menée par le cabinet de conseil Kantar pour la Fondation des femmes⁸⁰, 75 % des personnes (françaises et français) interrogées estimaient que les femmes étaient moins bien loties en termes de salaires, 73 % pensaient que les femmes étaient plus confrontées au harcèlement sexuel, 72 % des personnes interrogées estiment que les femmes sont désavantagées en termes d'impact du fait d'avoir des enfants.

Ces inégalités s'y retrouvent également dans les pays de l'espace de l'union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA), car de manière globale, les hommes ont un salaire plus élevé que les femmes dans les entreprises. À un niveau de responsabilité égal, le salaire mensuel moyen d'un salarié masculin est presque toujours élevé à celui d'une salariée féminine⁸¹. Par exemple, Graad Burkina⁸² confirme ses inégalités et montre des inégalités de salaire mensuel moyen selon le sexe et le poste occupé. D'après son étude, la répartition inégale des salaires dans les entreprises de l'espace UEMOA désavantage les femmes puisque les hommes gagnent en moyenne 106 809,7 FCFA (\$242,77 CAD⁸³) alors que les femmes gagnent qu'en moyenne 81 881,1 FCFA (\$186,11 CAD). En outre, les inégalités salariales entre les hommes et les femmes augmentent en faveur des hommes au fur et à mesure que le niveau d'emploi augmente. Les résultats des enquêtes montrent que les hommes gagnent plus que les

⁷⁷ BIT, Rapport de la Commission d'expert pour l'application des conventions et recommandations, *Application des normes internationales du Travail*, 105^e sess, DocILC.105/III (1A), 2016 a la p 31.

⁷⁸ *Charte des Nations-Unies, 26 juin 1945 (entrée en vigueur : 24 octobre 1945), art 1(3) et 55c.*

⁷⁹ Karima Bennoune, « Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels comme outil de lutte contre la discrimination à l'égard des femmes : considérations générales et étude de cas sur l'Algérie » (2005) 2 :184 *Revue Int* 386.

⁸⁰ Emanuel Rivière « Le regard des Français et des Françaises sur l'égalité femmes-hommes », Kantar, 2020.

⁸¹ Martin Sawadogo, Gountiéni Damien Lankoandé, « Traitement salarial des employé(e)s dans les entreprises de l'espace UEMOA : d'importantes inégalités de genre à corriger » (2020).

⁸² *Ibid.*

⁸³ Outil de calcul de devises d'OANDA, en date du 30 novembre 2023 : <<https://www.oanda.com/currency-converter/fr/?from=XOF&to=CAD&amount=56367.9>>.

femmes pour le même poste. Par exemple, pour le poste du directeur général, chef de section, département et autres, le salaire moyen des hommes est de 171 734,2 FCFA (\$390,33 CAD) tandis que le salaire des femmes est de 108 238, 6 FCFA (\$246,01 CAD). Pour les emplois d'ouvrier, le salaire moyen des hommes est de 83 027,5 FCFA (\$188,71 CAD) et le salaire des femmes est de 56 367,9 FCFA (\$128,12 CAD). Cette vulnérabilité est liée à des inégalités structurelles émanant des écarts d'accès à l'éducation et à la formation⁸⁴. En outre, les stéréotypes de genre sur le marché du travail jouent en défaveur de la femme et l'emmènent souvent à accepter certaines restrictions (tel un salaire relativement bas) pour accéder à des postes de haut niveau. Outre cela, les inégalités dans les organisations ne concernent pas seulement les salaires : elles peuvent se manifester dans de nombreux domaines, comme la capacité à définir ses objectifs, le contrôle des ressources, l'épanouissement au travail, la qualité des relations avec les collègues, etc.⁸⁵ Pour Dorion, une autrice dont les recherches portent sur les organisations féministes et alternatives souligne qu'il existe un mythe de l'égalité qui empêche souvent d'évaluer les inégalités qui persistent entre les femmes et les hommes dans le professionnel⁸⁶.

Dans une ère de mondialisation, dresser un panorama de la situation de *jure et de facto* des femmes dans plusieurs régions du monde est indispensable afin de mesurer les combats qui restent à mener. En effet, l'égalité des femmes et des hommes n'a pas encore été atteinte, et ce, en dépit des proclamations dites universelles⁸⁷ qui engagent les États à éradiquer les discriminations en raison du sexe. Dès lors, la décence au travail ne peut être atteinte si des solutions efficaces ne sont pas réalisées pour tous les individus. Les travaux sur les droits des femmes ont persisté sur l'importance d'une méthodologie sophistiquée afin de définir l'existence d'une discrimination au sens des dispositions pertinentes du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC)⁸⁸. Les théoriciens des droits préconisent un test définissant la discrimination comme toute législation ou pratique maintenant ou aggravant les désavantages d'un groupe dominé dans la société plutôt qu'un test

⁸⁴ Ali Fakhri et Pascal Ghazalian «Female Labour Force Participation in MENA's Manufacturing Sector: The Implications of Firm-Related and National Factors», IZA Discussion Papers 7197, Institute of Labor Economics (IZA).2013.

⁸⁵ Joan Acker, « Inequality Regimes Gender, Class and Race in Organizations» (2006) 20:4 Gender and Society 443.

⁸⁶ Léa Dorion, « Chapitre 1. Les femmes dans le monde du travail : inégalités et violences » dans Manuel d'action, dir, *L'entreprise du XXI^e siècle sera féministe*, Dunod, 2021 à la p 22.

⁸⁷ *Déclaration universelle des droits de l'Homme* (1948) 217 (III) A, 1948.

⁸⁸ Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966, (entrée en vigueur : 3 janvier1976), art 27.

formel⁸⁹. D'après Rebecca Cook, cette approche requiert à ce que les juges observent les femmes selon leur fonctionnement dans la société réelle afin de définir dans quelle mesure les abus ou la privation du pouvoir que vivent les femmes découlent de leur position dans une hiérarchie de sexe ou de genre⁹⁰. D'ailleurs, certaines expertes féministes sont en désaccord avec le texte du Pacte, car pour certaines, il y a une reproduction des lacunes des femmes des autres traités sur les droits humains⁹¹. Le PIDESC ne tient pas compte des besoins spécifiques des femmes et les défis que celles-ci sont confrontées⁹². Tomasevski soutient que le Pacte ne contribue en rien à l'articulation des enjeux spécifiques qui touchent les femmes, car l'approche est d'une sphère générique que sexuée⁹³. L'avocate spécialisée dans les droits humains Leilani Farha souligne aussi que les travaux du Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CDESC) reflètent rarement une compréhension profonde des droits économiques, sociaux et culturels des femmes⁹⁴. Néanmoins, les « réserves » ne sont pas nombreuses dans la majorité des États et cela constitue un outil important au service des stratégies qui vise à lutter contre les discriminations à l'égard des femmes⁹⁵. Cependant, Audrey Chapman a affirmé ceci : « si le Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels a été ratifié par plus de 100 États, peu parmi eux ont pris leurs responsabilités au sérieux ; la majorité ne respecte même pas leurs obligations de rapport périodique⁹⁶ ». Selon elle, la gestion du respect des droits économiques, sociaux et culturels sur le plan international pose des problèmes conceptuels et méthodologiques⁹⁷.

À cet égard, les femmes continuent de se caractériser par la violation non proportionnelle de leurs droits économiques, sociaux, culturels et autres. En 1998, la politologue Clair Apodaca mentionne que les indicateurs précisent qu'en matière absolue de la jouissance des droits

⁸⁹ Katarina Frostell et Martin Scheinin, « Women ». In : Eide, A. et al. (dir. publ.), *Economic, Social and Cultural Rights: a Textbook*. La Haye: Kluwer Law International, 2001, à la p 336.

⁹⁰ Rebeca Cook, « State responsibility for violations of women's human rights » (1994), 7 *Harvard Human Rights Journal* 156.

⁹¹ Hilary Charlesworth, « What are women's international human rights? ». In: Cook, R. (dir. publ.), *Human Rights of Women: National and International Perspectives*, Pittsburgh, PN: University of Pennsylvania Press, 1994, aux pp 74-75.

⁹² Shane Wright, « Economic rights and social justice: a feminist analysis of some international human rights conventions » (1992), 12 *Australian Yearbook of International Law* 241.

⁹³ Katarina Tomasevski, « Women ». In: Eide, A. et al. (dir. publ.), *Economic, Social and Cultural Rights: a Textbook*. La Haye : Kluwer Law International, 1995, à la 100.

⁹⁴ Leilani Farha, « Redéfinir le droit au logement », Document de référence soumis à la Journée de débat général sur l'article 3 du Pacte : droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice des droits économiques, sociaux et culturels qui sont énumérés dans le Pacte. Document des Nations unies n° E/C/12/2002/6, 2002, para 2.

⁹⁵ Karima Bennoune, *supra note* 79, à la p 388.

⁹⁶ Audrey Chapman, « Monitoring women's right to health under the international covenant on economic, social and cultural rights » (1995) *American University Law Review* 1157.

⁹⁷ *Ibid.*

humains sociaux et économiques, il y a un développement. Seulement, un retard est observé chez les femmes par rapport aux hommes dans tous les indicateurs⁹⁸. Elle affirme que les femmes vivent dans une plus grande pauvreté que les hommes⁹⁹. Ces constats se révèlent aussi dans la Déclaration de Beijing : « que les inégalités entre hommes et femmes persistent et que d'importants obstacles subsistent »¹⁰⁰. Les réponses judiciaires à la discrimination face aux droits économiques, sociaux et culturels sont inexistantes dans plusieurs régions du monde¹⁰¹. En ayant des formes de discriminations exemptées de sanction légale, cela implique que le droit légalise la discrimination¹⁰².

1.2 Les mesures d'accompagnement pour un travail décent

D'autres mesures encadrent les normes décentes des femmes au travail. Effectivement, il existe une norme spécifique qui offre, de la manière la plus sophistiquée, une protection sexuée des droits humains : *La Convention des femmes*. L'application de cette Convention est opérée par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (ci-après « CEDAW »), un Comité qui examine les différentes dispositions constitutionnelles législatives, réglementaires et politiques qui permettent de faire la promotion de l'égalité de sexe afin d'établir le caractère illicite de la discrimination sur le fondement du sexe, et ce même au travail¹⁰³. Le CEDAW est l'instrument de référence sur les droits des femmes et réaffirme le principe d'égalité entre le sexe. Celle-ci indique les principales discriminations auxquelles les femmes sont confrontées. En signant la *Convention des femmes*, les États, telle la Côte d'Ivoire, s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour éradiquer les multiples formes de discriminations à l'encontre des femmes¹⁰⁴. Dans le but de respecter la *Convention des femmes*, des experts indépendants sont chargés d'effectuer un travail de premier plan tel des examens périodiques universels en matière de discrimination à l'égard des femmes. Par le fait même, les États ont l'obligation de soumettre au Comité un rapport évoquant les mesures adoptées afin qu'il y ait un effectif aux dispositions de la *Convention des femmes*. À partir de ces rapports, le Comité les analyse pour en formuler des suggestions sur des sujets qu'ils jugent

⁹⁸ Clair Apodaca, « Measuring women's economic and social rights achievement » (1990) 20 Human Rights Quarterly 151.

⁹⁹ *Ibid.*, à la p 156.

¹⁰⁰ *Ibid.*, à la p 151.

¹⁰¹ Katarina Tomasevski, *supra note* 93, à la p 274.

¹⁰² *Ibid.*

¹⁰³ Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes/ Doc CEDAW NU, /Doc NU /C/CAN/CO/8-9 (2016), à la p 4.

¹⁰⁴ Haut-commissariat des Nations Unies, « Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes » en ligne <<https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>>

être problématiques¹⁰⁵. Toutefois, ce traité est celui comptant le plus grand nombre de « réserves ». Si d'innombrables pays ont ratifié la Convention des femmes, son application reste problématique, car certaines clauses peuvent être jugées trop strictes, trop exigeantes ou même contradictoires avec la culture locale¹⁰⁶. Parmi les pays ayant ratifié le traité, beaucoup mentionnent être contraints de respecter son article portant sur l'égalité des deux sexes dans les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux¹⁰⁷ tels que l'interdiction de travailler et de voyager sans l'autorisation de l'époux, l'incapacité civile de la femme mariée, les inégalités devant l'héritage, etc. Ceci reste l'état de droit dans diverses régions du monde et pas uniquement dans des pays en développement ou dans les pays musulmans. Par exemple, en France, il a fallu attendre les années 1965 afin qu'une femme mariée puisse occuper un emploi salarié sans l'autorisation de son époux. C'est seulement après deux siècles que le Code civil français de 1804 (que la France a exporté lors des guerres napoléoniennes et dans ses colonies) a fait l'objet d'une révision dans le sens de l'égalité¹⁰⁸.

Le Comité a un pouvoir quasi juridique, il ne peut qu'interpréter la *Convention des femmes* et recevoir des rapports périodiques de la part des États membres sans prendre des décisions¹⁰⁹. Nous pouvons le constater dans l'affaire *R.K.B.* Le Comité ramène à l'ordre les instances judiciaires de la Turquie. L'État n'avait pas considéré la dimension discriminatoire de la preuve de l'employeur qui motivait le licenciement d'une employée sous prétexte qu'elle entretenait des relations extraconjugales¹¹⁰. L'employeur a soutenu qu'il était « impératif que les employés s'abstiennent de toute atteinte, fut-elle la plus légère, à la moralité ». Or, l'autrice de la plainte a prouvé que les hommes avaient des rapports extraconjugaux dans le salon de coiffure à laquelle elle travaille et cela n'avait jamais été examiné à l'aune de la moralité par l'employeur¹¹¹. Dès lors, le Comité a conclu que l'article 5 avait été violé par l'État partie. Effectivement, en autorisant à ce que les procédures judiciaires reposent sur la perception d'un stéréotype qui concerne la gravité des liaisons extraconjugales pour la femme « selon laquelle les relations extraconjugales étaient acceptables de la part des hommes et non de celle des

¹⁰⁵ *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, supra note 3.

¹⁰⁶ Abel Marie-Hélène, *Analyse féministe des droits de la femme : l'épreuve de la théorie non idéale*, mémoire de Maîtrise en philosophie, 2013 [non publiée], à la p 2.

¹⁰⁷ Françoise Gaspard, « Droits de l'Homme ou Droits des femmes », Dans après-Demain dir Le Statut des femmes dans le monde, Fondation Seligmann, 2007, aux pp 4-6.

¹⁰⁸ *Ibid.*

¹⁰⁹ Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes/ Doc CEDAW NU, /Doc NU /C/CAN/CO/8-9 (2016), à la p 4.

¹¹⁰ *R.K.B. c. Turquie (2010)*, CEDAW/C/51/D/28/2010, para 8.8.

¹¹¹ *Ibid.*, para 2.3.

femmes », les instances judiciaires de l'État partie ont eu un jugement qui a été sous l'influence des stéréotypes de genre et non sur l'influence du droit¹¹². Lester Munson souligne même que les comités internationaux ne peuvent soutenir les femmes là où il y a la corruption prépondérante, la pauvreté, le manque de démocratie qui sont des menaces qui pèsent sur les droits des femmes¹¹³.

Le droit est même le reflet de stéréotypes faisant en sorte que les femmes soient des êtres de moindre valeur¹¹⁴. Dans plusieurs pays, des dictons sont incorporés de génération en génération stigmatisant et infériorisant les femmes. Ces stéréotypes ne sont pas l'effet uniquement des pays en développement. D'une part, l'image dans les manuels scolaires, dans les médias, dans les publicités ne cesse de véhiculer l'idée d'une hiérarchie des sexes¹¹⁵. D'autre part, les violences dont les femmes sont particulièrement victimes en raison de leur sexe ont longtemps été normalisées et occultées¹¹⁶. Sous la pression de la Commission européenne, les législations nationales inscrivent l'égalité de sexes dans le domaine du travail salarié. Certes, même avec cet encadrement, les femmes ne cessent d'être cantonnées dans un nombre limité de métiers. Elles sont dans une grande majorité dans les emplois à temps partiel. Elles se chargent toujours de la quasi-totalité des fonctions dites domestiques ce qui restreint leur capacité à entrer et demeurer sur le marché du travail. Elles sont majoritairement parmi les travailleurs pauvres et les retraités vivant misérablement¹¹⁷ ce qui est à l'encontre d'un travail décent¹¹⁸. Nous examinons qu'en 2007, moins de 17 % des parlementaires dans le monde sont des femmes. L'arrivée au pouvoir de quelques femmes cheffes d'État ou cheffes de gouvernement en 2006 dans des pays aussi distincts que le Chili, l'Allemagne ou le Libéria a été perçue comme un progrès. Pourtant, 10 % seulement des États du monde, en y intégrant des souveraines sans réel pouvoir, sont dirigés par des femmes. Le fait que le pouvoir de légiférer et de diriger un exécutif national demeure si masculin est un indice, parmi tant d'autres, de la résistance des sociétés à l'égalité¹¹⁹. Dans les rapports entre pouvoirs-citoyens, la population ivoirienne le perçoit négativement. Pour elle, les élus c'est-à-dire les parlementaires et les conseils municipaux font

¹¹² *Ibid.*, para 8.7.

¹¹³ Lester Munson, « CEDAW: It's Old, It Doesn't Work, and We Don't Need it » (2003) 10:2 Washington College of law journals & Law Reviews 25.

¹¹⁴ Françoise Gaspard, *supra note* 107.

¹¹⁵ *Ibid.*

¹¹⁶ Chappell Duncan et Vittorio DI Martino, *La violence au travail*, 2^e éd, Genève, BIT, 2000 ; Courcy, François, André Savoie et Luc Brunet (dir), *Violence au travail*, Montréal, 2004.

¹¹⁷ Françoise Gaspard, *supra note* 107.

¹¹⁸ David Bescond, Anne Châtaignier et Farhad Mehran, « Sept indicateur pour mesurer le travail décent : une comparaison internationale » 142 :2 RIT, à la p 223.

¹¹⁹ *Ibid.*

abstraction des préoccupations des demandes et des préoccupations de la population. La majorité du temps, ils ne rendent pas toujours compte aux citoyens et ils ne respectent pas souvent leur mandat pour lequel ils ont été élus alors qu'ils disposent des pouvoirs nécessaires pour l'appliquer et lutteront surtout pour leurs propres intérêts plutôt qu'à celui du peuple¹²⁰.

2 CADRE NORMATIF ET CONVENTIONNEL : LES CONVENTIONS SUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Ainsi, la discrimination au travail fait partie des préoccupations de l'OIT. À travers le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, une Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail a lieu afin d'aborder des sujets ou des enjeux importants. Comme nous l'avons vu plus haut, dans les 4 piliers du travail décent, pour le BIT, un travail décent doit résulter d'un revenu qui couvre les besoins de la famille de la personne qui travaille. Pour être en mesure de respecter cette norme de décence au travail, la CI a ratifié la Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération en 1951. L'article 1b de cette Convention stipule que « l'expression égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe¹²¹ ». En vertu de l'article 2 de cette Convention, les Membres doivent fixer un taux de rémunération et dans la mesure du possible s'assurer de l'appliquer pour la main-d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale. La Recommandation sur l'égalité de rémunération encourage l'égalité de sexes quant à l'accès aux différentes fonctions et professions et la rémunération. La Convention exhorte à ce qu'il y ait des mesures appropriées après la consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs pour garantir l'application du principe d'égalité¹²².

Ensuite, nous avons la Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession). Les membres doivent appliquer une politique nationale afin d'éradiquer la discrimination en matière d'emploi et de profession et cette politique doit tenir compte des dispositions législatives, des conventions collectives entre les organisations représentatives d'employeurs, de travailleurs ou de tout autre moyen qui se conforment aux circonstances de la population nationale c'est-à-dire des services d'orientation professionnelle et de placement ; une

¹²⁰ INS -CI, « Rapport National sur l'État de la gouvernance, de la paix et de la sécurité en Côte d'Ivoire » (2015) à la p 51, en ligne (pdf) : INS-CI < www.ins.ci >.

¹²¹ *Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, art 1b.*

¹²² *Ibid., art 2.*

formation professionnelle et l'emploi du choix ; la sécurité au travail, un salaire pour un travail de valeur égal, etc.¹²³.

De même, la Convention (n° 156) traite des travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. Cette Convention reconnaît qu'il y a des problèmes de la main-d'œuvre lorsqu'il y a des enfants responsables et d'autres membres de la famille. Les articles de cette Convention stipulent que les organismes compétents du pays doivent faire le nécessaire pour orienter et obtenir des formations professionnelles afin de permettre au travailleur ayant des responsabilités familiales de s'intégrer dans la population active et de poursuivre leur emploi après une absence due à leurs responsabilités. Ainsi, en vertu de l'article 8 de cette Convention, « les responsabilités familiales ne peuvent, en tant que telles, constituer un motif valable pour mettre fin à la relation de travail. » Toutes les dispositions de la Convention doivent être appliquées soit par la « législation, des conventions collectives, des règlements d'entreprise, de sentences arbitrales, de décisions judiciaires, ou par combinaison de ces divers moyens, ou de toute autre manière appropriée, conforme à la pratique nationale et tenant compte des conditions nationales¹²⁴». Pour instaurer cette égalité de chances et de traitement pour le travailleur de deux sexes, les Membres dans leur politique nationale doivent permettre aux personnes avec des responsabilités familiales d'exercer leur droit, d'occuper un emploi ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et dans la mesure du possible avec l'absence de conflit entre leur responsabilité professionnelle et familiale¹²⁵.

En outre, nous avons la Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. Un Membre qui la « ratifie peut exclure de son champ d'application des catégories limitées de travailleurs lorsque son application à ces catégories soulèverait des problèmes spéciaux d'une importance particulière, mais ceci doit s'effectuer après consultation des organisations représentatives des employeurs et de travailleurs intéressés ». Néanmoins, tout membre après la consultation des organisations représentatives des employeurs et de travailleurs doivent adopter des mesures nécessaires pour les femmes enceinte ou qui allaitent en se dotant d'une protection de la santé, un congé de maternité, un congé de maladie ou de complications, des prestations sur la présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée, une protection de l'emploi, etc.¹²⁶ Bien que les conventions n° 156 et 183 n'ont pas été ratifiées par

¹²³ *Convention (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.*

¹²⁴ *Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.*

¹²⁵ *Ibid.* art 8 d.

¹²⁶ *Convention (n° 192) sur la protection de la maternité, 2000.*

la Côte d'Ivoire, il reste qu'en réalité, les autres conventions ne sont pas respectées pour les femmes ivoiriennes dans le marché du travail.

3 LE CADRE INSTITUTIONNEL ET JURIDICTIONNEL

Le travail décent est un facteur déterminant pour réaliser le développement durable¹²⁷. Ainsi, il est nécessaire d'avoir un cadre institutionnel et juridique et des moyens d'application efficace pour obtenir un travail décent. C'est à travers trois organes principaux que l'OIT mène son action, et ce, avec l'aide des représentants gouvernementaux, des travailleurs et des employeurs. Tout d'abord, c'est la CIT qui établit les normes internationales du Travail. La Conférence se fait annuellement et bénéficie d'un forum pour aborder les questions de travail et des problèmes sociaux. L'organe exécutif de l'OIT, se trouve à être le Conseil d'administration qui prend des décisions de la politique de l'instrument en établissant le programme ainsi que le budget. Par la suite, le BIT constitue le Secrétariat de l'OIT et permet de mettre en œuvre les activités de l'OIT sous la direction du Conseil d'administration et sous le commandement du Directeur général. Ainsi des réunions régionales des États partis de l'organisation ont lieu afin d'étudier les enjeux concernant les régions. De plus, les normes internationales du travail possèdent un système de contrôle unique sur le plan international dans le but de permettre aux États d'appliquer les conventions ratifiées. De ce fait, l'organisation examine cette application des États et signale les domaines ayant besoin d'une amélioration. C'est ainsi que l'OIT soutient les pays à travers un dialogue social et l'assistance technique¹²⁸.

3.1 Plan international : Cadre de l'OIT et la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail

L'être humain a des droits fondamentaux qui doivent être respectés¹²⁹. C'est à travers sa Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail¹³⁰ (Déclaration) adoptée le 18 juin 1998 par le CIT que les États membres ont l'obligation de respecter le contenu de ce dites Déclaration. Ainsi, les États doivent respecter des principes en matière des droits fondamentaux, telle la discrimination sur le plan de l'emploi et profession¹³¹. La Déclaration

¹²⁷Aurelio Parisotto, « Analyse de l'ODD 8 sur un travail décent pour tous » (2015), en ligne <<https://www.un.org/fr/chronicle/article/analyse-de-lodd-8-sur-un-travail-decent-pour-tous>>.

¹²⁸OIT, « Le fonctionnement de l'OIT » (2024), en ligne < <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--fr/index.htm#:~:text=Principaux%20organes%20de%20gouvernance,grandes%20orientations%20de%20l'OIT>>.

¹²⁹Rémy Cabrillac, Marie-Anne Frison-Roche et Thierry Revet, *Libertés et droits fondamentaux*, 15^e éd, Paris, Dalloz, 2009 ; Daugareilh Isabelle (dir), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Paris, LGDJ, 2005.

¹³⁰Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 86e session, Genève, 1998.

¹³¹ Isabelle Duplessis, « La Déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail » (2004) 59 :1 érudit 52-53.

ne se réduit pas qu'aux principes de droits au travail, mais elle est accompagnée par un mécanisme de suivi qui se diffère du mécanisme de contrôle des obligations juridiques. Ce mécanisme de suivi se divise en trois étapes : l'examen annuel, le rapport global du Directeur général du BIT et le Conseil d'administration.

Dès lors, afin de respecter la norme du travail décent, ce mécanisme de suivi est très important, car c'est lors de l'examen annuel que les États, à travers des rapports définissent leurs efforts à pour respecter les principes et droits fondamentaux de l'OIT énoncés dans les conventions fondamentales qu'ils ont omis de ratifier¹³². Dans cet examen, les organisations de travailleurs et d'employeurs ont la possibilité de transmettre leurs commentaires sur les enjeux nationaux décrits par leur gouvernement. Dans le but d'attirer l'attention du Conseil d'administration, des experts indépendants effectuent les résumés de tous les rapports et c'est à ce titre que le Conseil peut procéder à une discussion plus approfondie¹³³. Le contenu du rapport global est abordé au sein de la CIT et les résultats de l'échange sont ensuite soumis au Conseil d'administration avec la collaboration du BIT qui prépare et place le plan d'action¹³⁴. Cependant, le rapport global s'enracine dans des remarques telles que la ratification d'une convention par un État qui n'entraîne pas forcément son respect dans la pratique¹³⁵. Ainsi, la Déclaration se rapproche plutôt à un instrument de *Soft law*¹³⁶, un droit mou fragilisant les droits qu'elle contient et fragilisant l'ensemble du système normatif international exempt d'obligations juridiques à caractère obligatoire¹³⁷. En se conformant à la tradition du droit international classique, la Déclaration semble prioriser les États. Effectivement, ce sont les États, eux-mêmes, qui doivent changer leurs comportements face à leur territoire et leur population dans l'objectif de satisfaire aux normes internationales qu'ils ont librement consenties. La Déclaration ne s'adresse pas directement aux entreprises mondialisées qui, souvent, surpasse en puissance les petites nations, les États. Le fait que la Déclaration résulte d'une action d'une organisation internationale pourrait jouer contre son efficacité, car elle renvoie aux résolutions ou aux recommandations adoptées par les organisations internationales à l'intention de leurs États partie. La réalisation se fait particulièrement par la bonne volonté de l'État et ce volet volitif

¹³² *Ibid.*, à la p 54.

¹³³ *Ibid.*

¹³⁴ *Ibid.*, à la p.55.

¹³⁵ Francis Maupain, *L'OIT, la justice sociale et la mondialisation, Recueil des cours, Académie internationale de droit international*, 1999, à la p 300.

¹³⁶ Patrick WEIL, « Vers une normativité relative en droit international ? » (1982) 86 *Revue de droit international public* à la 10.

¹³⁷ Isabelle Duplessis, *supra note* 131, à la p 55.

étatique fait en sorte que la Déclaration a une portée incitative comportant un degré élevé d'incertitude quant à son application de ses dispositions¹³⁸. Sa valeur juridique imprécise des actes unilatéraux des organisations internationales manque dans l'énumération de l'article 38 du Statut de la *Cour internationale de Justice*¹³⁹. De ce fait, la juridiction internationale ne peut s'y référer pour trancher les contentieux interétatiques¹⁴⁰. Cette structure juridique ne permet donc pas aux organisations internationales d'imposer des mesures coercitives aux États sans leur consentement. Les actes qu'elle peut adopter pour les États ne révèlent pas de l'ordre de la souveraineté comme dans la sphère du droit national¹⁴¹.

3.2 Plan régional : l'Agenda du Travail décent en Afrique

Depuis 2007, lors de la onzième Réunion régionale africaine, on adopte l'Agenda du travail décent en Afrique, et c'est 51 États sur 54 qui joignent le travail décent dans leur stratégie nationale de développement¹⁴². L'Afrique a donc joué un très grand rôle pour garantir la promotion d'une croissance économique soutenue, partagée et durable, un plein emploi productif et un travail décent pour tout individu qui figure dans le programme de développement durable à l'horizon 2030¹⁴³. L'Union africaine à Addis-Abeba, en janvier 2015, adopte aussi une Déclaration et un plan d'action notamment pour l'emploi, l'élimination de la pauvreté ainsi que le développement inclusif. Ceci demande que l'OIT collabore avec l'Union africaine et d'autres partenaires dans le cadre d'un programme prioritaire quinquennal. Par la suite, avec l'aide du travail décent, le programme a lancé l'Agenda 2063 de l'Union africaine qui met l'accent sur la prospérité de l'Afrique tout en se basant sur la croissance inclusive et d'un développement durable¹⁴⁴. Dans les dernières années, diverses économies africaines ont vu une augmentation de leur économie et une réduction de la pauvreté. Cependant, les inégalités ont évolué et c'est en Afrique que l'on observe un taux élevé de la pauvreté¹⁴⁵. Ainsi, d'importants projets ont été réalisés sur les priorités stratégiques dans les réunions régionales africaines de l'OIT, mais l'Agenda du travail décent, dans les pays africains, reste inachevé. De ce fait, pour les mandats de l'OIT en Afrique, la priorité serait d'établir et de renforcer des

¹³⁸ *Ibid.*

¹³⁹ *Cour internationale de Justice, 26 juin 1945, art 38.*

¹⁴⁰ Isabelle Duplessis, *supra note 131*, à la p 56.

¹⁴¹ *Ibid.*, à la p 57.

¹⁴² Déclaration d'Addis- Abeba, Réunion régionale africaine, Éthiopie, 3 décembre 2015, OIT, (AFRM.13/D.8 (Rev.) , à la p 1.

¹⁴³ *Ibid.*

¹⁴⁴ Deuxième rapport d'étape continental sur la mise en œuvre de l'Agenda 2063 de l'Union Africaine.

¹⁴⁵ Déclaration d'Addis-Abeba, *supra note 142*, aux pp 1-2.

institutions du marché du travail qui pousse à la réalisation de l'objectif du travail décent pour tous les individus.

Avec la consultation des mandats, l'OIT soutient l'élaboration des programmes qui favorisent le renforcement de leur capacité dans la nécessité d'impliquer de nouveaux cadres de développement régionaux et mondiaux¹⁴⁶. D'où la nécessité d'obtenir une transformation et une diversification des économies africaines à travers une accélération de l'industrialisation, à des investissements dans les infrastructures et les nouvelles technologies et à travers une progression de la productivité agricole faisant élargir l'inclusion et les possibilités d'emploi décent¹⁴⁷. Parmi les priorités stratégiques à l'échelle du continent africain, nous observons la création d'emploi pour tous les individus, dont les jeunes, les femmes et les personnes en situation de handicap. Ensuite, la promotion d'un dialogue social et de l'efficacité du tripartisme. De même, l'accélération de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle qui s'appuie sur la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle¹⁴⁸. Également, l'élargissement de la protection sociale en mettant en place et en maintenant des socles nationaux de protection sociale en se basant sur la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, la promotion de l'employabilité par des investissements dans l'éducation, le développement des compétences, l'apprentissage tout au long de la vie, la formation professionnelle, les apprentissages et les stages, la lutte contre les inégalités entre les sexes dans le monde du travail¹⁴⁹.

CHAPITRE 2

LA MISE EN ŒUVRE NATIONALE DES NORMES ET DE CONVENTIONS DE L'OIT RELATIVE AU TRAVAIL DÉCENT DES FEMMES EN CÔTE D'IVOIRE

Cette étude met en lumière le manque de respect de la norme du travail décent chez les femmes ivoiriennes qui souvent découle de l'instabilité de leur statut professionnel et de l'incertitude qui entoure les conditions de leurs activités et les modalités de leurs contrats de travail. Ces insuffisances montrent l'écart qui existe entre l'emploi des travailleurs et les exigences d'un travail décent. Les aléas inhérents à l'existence humaine révèlent cette disparité de décence au travail¹⁵⁰.

¹⁴⁶ *Ibid.*

¹⁴⁷ *Ibid.*, à la p 2.

¹⁴⁸ *Recommandation n° 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.*

¹⁴⁹ *Déclaration d'Addis-Abeba, supra note 142, à la p 3.*

¹⁵⁰ Carine Kouadio, *Le travail décent dans l'espace UEMMO : essai sur la condition juridique du travailleur journalier en Côte d'Ivoire, au Bénin et au Sénégal*. IFJD, 2022 à la p 79.

Pour comprendre cette absence de décence, il faut remonter à l'origine des insuffisances de la nation ivoirienne. La Côte d'Ivoire s'est retrouvée être le moteur économique de la sous-région de l'Afrique de l'Ouest, avec 40% du produit intérieur brut (PIB) de l'UEMOA. Étant un pays à revenu intermédiaire, la Côte d'Ivoire a été longtemps reconnue pour sa stabilité sociopolitique et économique. Cependant, le pays a traversé l'une des crises les plus sévères de son histoire marquée par le coup d'État de décembre 1999 et de la tentative de Coup d'État de 19 septembre 2002 et le résultat du déclenchement de la rébellion armée¹⁵¹. Cette crise a engendré une instabilité de la nation, une rupture de la cohésion sociale, une remise en cause des progrès significatifs enregistrés sur le plan socio-économique, un déclin du développement économique et un taux élevé du chômage et du sous-emploi. Néanmoins, depuis la signature du 4 mars 2007 de l'Accord Politique de Ouagadougou (APO) par les acteurs de la crise, la CI a transité à une situation de crise vers la consolidation de la paix et la relance économique. L'APO a mis en place une formation d'un Gouvernement de Réconciliation Nationale et un pas vers la réunification du pays¹⁵². Le Président et le Premier ministre de la Côte d'Ivoire ont mis en place des activités afin de renforcer un climat social stable pour relancer l'économie et avoir de meilleures conditions de vie pour la population. Cette évolution économique dans un environnement de crise sociopolitique et militaire a suscité la suspension de plusieurs projets de développement et la rétrogression de l'investissement public et privé. Depuis 2004, la Côte d'Ivoire a enregistré une croissance économique allant de 1,6 % en 2004¹⁵³ avec un taux de croissance économique à 7% en 2022¹⁵⁴. L'apurement de ses endettements auprès des institutions financières internationales a donné l'occasion à l'État ivoirien en 2008 de renouer les négociations avec ces mêmes institutions dont le Fonds Monétaire International (FMI), la Banque mondiale et la Banque Africaine de Développement (BAD)¹⁵⁵. Malgré les efforts de renouement, des défis significatifs dans le marché du travail des femmes ivoiriennes marquées par une absence de décence sont observés.

¹⁵¹Denis Cogneau et Sandrine Mesplé-Somps, « Les illusions perdues de l'économie ivoirienne et la crise politique » dans la revue de l'Afrique et du développement, dir, *Afrique contemporaine*, no206 Association Nouvelle Afrique contemporaine, 2003 aux pp 6-7.

¹⁵²OIT, « Programme pays pour un travail décent : Côte d'Ivoire 2008-2013 », Doc BSR/OIT, 2008, à la p 3.

¹⁵³*Ibid.*

¹⁵⁴Banque mondiale, « Côte d'Ivoire- Vue d'ensemble » (dernière modification le 29 septembre 2023), en ligne : Banque mondiale

<<https://www.banquemondiale.org/fr/country/cotedivoire/overview#:~:text=Malgr%C3%A9%20la%20hausse%20des%20prix,et%20une%20forte%20consommation%20int%C3%A9rieure>>.

¹⁵⁵OIT, *supra note* 152.

1. LES MESURES NATIONALES IVOIRIENNES DU TRAVAIL DÉCENT DES FEMMES : CE QUI EST ÉLABORÉ SUR LE PLAN NATIONAL

Bien qu'en 20 ans, la Côte d'Ivoire s'est vu sortir pour la première fois du rang des pays de développement humain faible pour accéder au rang du développement humain moyen¹⁵⁶, il n'en demeure pas moins que le pays reste marqué par la persistance de disparités socio-économiques et géographiques. Avec une espérance de vie à la naissance se limitant qu'à 57 ans, la Côte d'Ivoire se classe au 159^e sur 191 au classement de l'indice du développement humain (IDH) en 2022 du PNUD. L'incidence de la pauvreté au regard du seuil national est d'environ 39,4% en 2019. Des disparités géographiques majeures persistent entre le capital économique (Abidjan) et le reste du pays. En effet, 80% de l'activité économique provient d'Abidjan qui abrite uniquement 21,7% de la population¹⁵⁷. La pauvreté s'observe plus en milieu rural qu'en milieu urbain¹⁵⁸. Par exemple, en 2008, 12 personnes du milieu rural sur 20 sont dans le seuil de pauvreté contre 6 en milieu urbain et la population rurale représente 59% de la population¹⁵⁹. D'autant plus que le milieu rural a un nombre important d'activités du secteur informel¹⁶⁰.

À cet effet, le secteur informel possède une réalité socio-économique éminente dans les États d'Afrique subsaharienne¹⁶¹. C'est le cas pour l'économie ivoirienne qui est en grande partie informelle représentant environ 51 % du PIB et l'emploi informel représente au moins 90 % de la main-d'œuvre¹⁶². Or, c'est un secteur non structuré et non formalisé et il est exprimé par un marché concurrentiel dépourvu de réglementation et des qualifications acquises en dehors du système scolaire officiel¹⁶³. En Côte d'Ivoire, les emplois générés dans le milieu informel

¹⁵⁶ PNUB, « Le Rapport sur le Développement humain 2021-2022, intitulé « Temps incertains, vies bouleversées : façonner notre avenir dans un monde en mutation » (2021-2022) à la p 14, en ligne (pdf) : PNUB < www.undp.org >.

¹⁵⁷ Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, « Côte d'Ivoire : Situation économique et finance » (17 juillet 2023), en ligne : <<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Pays/CI/situation-economique-et-financiere#:~:text=Avec%20une%20esp%C3%A9rance%20de%20vie,39%2C4%25%20en%202019>>.

¹⁵⁸ Rapport FMI, « Côte d'Ivoire : stratégie de relance du développement et de réduction de la Pauvreté » (2009) Rapport du FMI N°. 09/156, à la p 6 (pdf).

¹⁵⁹ *Ibid.*, à la p 37.

¹⁶⁰ Afristat, Notes techniques N° 1 : Cadre conceptuel : Évolution internationales dans la mesure du secteur informel et de l'emploi informel, 2010.

¹⁶¹ Soulèye Kanté, « Le secteur informel en Afrique subsaharienne francophone : vers la promotion d'un travail décent » (2002) BIT Document de travail sur l'économie informelle secteur de l'emploi 2002/15, a la p 1.

¹⁶² Côte d'Ivoire, « Programme de promotion du travail en Côte d'Ivoire 2017-2020 » (2017), aux pp 9 -11, pdf.

¹⁶³ S.V. Sethuraman, « Le secteur urbain non structuré : Concept, mesure et action » (1976) 114 :1 RIT, 1976 aux pp 79-92.

représentent un taux de 89,4% de l'emploi, dont 44% de femmes employées¹⁶⁴. Toutefois, c'est un secteur qui compte le plus d'inégalités sociales¹⁶⁵, et le milieu que l'on constate les violations les plus sérieux des droits et principes fondamentaux du travail. Selon l'OIT, impossible d'objectivement qualifier de décent les activités de ce secteur puisque les rémunérations sont précaires et sont dépourvues de protection sociale¹⁶⁶.

Néanmoins, dans le but d'assurer l'effectivité des droits des travailleurs, les États¹⁶⁷ ont mis en place des cadres et ont créé des acteurs ou des mécanismes à cet effet. Ainsi, pour garantir l'application des normes du travail et la promotion des droits au travail, des institutions et des législations sociales ont été mises en place. Parmi ces institutions, nous retrouvons l'Administration du travail qui figure dans les mesures adoptées pour permettre l'application et le respect des droits du travail¹⁶⁸. Dès lors, lorsque les travailleurs estiment que leurs droits sociaux sont violés, ceux-ci peuvent traduire l'affaire pour demander réparation. Dans la même mesure, les juridictions étant instituées par les législateurs, les pouvoirs publics vont découler des acteurs importants dans la réalisation du travail décent¹⁶⁹. À ce titre, l'Administration du Travail¹⁷⁰ est un outil essentiel que dispose les États, entre autres la Côte d'Ivoire, d'exécuter leurs obligations sur le plan social et permettre le travail décent de femmes. Cette Administration s'occupe de la conception, de la gestion et du contrôle¹⁷¹. Nonobstant, ces fonctions éprouvent certaines difficultés dont il est nécessaire de résoudre pour assurer l'effectivité des droits de travail des femmes. Effectivement, l'État ivoirien rencontre des problèmes majeurs dans ses institutions. Entre autres, un défaut d'adaptation du cadre juridique et institutionnel au développement des filières économiques, des difficultés en lien avec l'application des textes et de lois existantes, une mauvaise gouvernance des entreprises publiques, divers organes de contrôle et un manque de coordination¹⁷².

¹⁶⁴ PNUB, « Rapport national sur le développement humain : Emploi, changement structurels et développement en Côte d'Ivoire » (2 août 2013).

¹⁶⁵ Coulibaly Zié Oumar, « Rapport sur le développement humain : le secteur informel représente 89,4 de l'emploi en Côte d'Ivoire » (2 août 2013), en ligne : <<http://www.abidjan.net/>>.

¹⁶⁶ Carine Kouadio, *supra note* 150, à la p 132.

¹⁶⁷ Parfait Oumba, *La problématique du travail décent en Afrique à la lumière des normes de l'OIT*, Université catholique d'Afrique centrale, 2016, à la p 14.

¹⁶⁸ Servais Jean-Michel, *Normes internationales du travail*, Paris, LGDJ, 2004.

¹⁶⁹ Carine Kouadio, *supra note* 150, à la p 305.

¹⁷⁰ *Convention n° 150 de l'OIT relative à l'Administration du travail, adoptée en 1978*.

¹⁷¹ Paul Ahizi.Akoi, « L'Administration du travail en Côte d'Ivoire » (1972)1 Faculté de droit : Centre Ivoirien de recherche et d'études juridiques 1 à la p 37.

¹⁷² Programme international pour l'abolition du travail des Enfants (IPEC), *supra note* 36, à la p 4.

De la même manière, les inspections du travail dans les pays de l'espace UEMOA exercent leurs fonctions dans des conditions difficiles. Leurs locaux sont souvent vétustes et insuffisants avec un budget de fonctionnement très faible¹⁷³. Ces inspections connaissent souvent une contrainte du moyen de transport¹⁷⁴. Face à cette contrainte, il est difficile pour les inspecteurs d'opérer des visites d'entreprises et c'est seulement dans un cas de plainte ou d'accidents graves du travail que des inspections peuvent avoir lieu. Ces visites seront plus irrégulières lorsque les employeurs sont établis dans des zones difficiles d'accès¹⁷⁵. Les contrôles d'inspections échappent à un grand nombre d'employeurs. Pourtant, l'exécution de ces contrôles d'inspection du travail permettrait une vérification des droits des travailleurs et dans le cas du non-respect des employeurs, l'affaire peut être saisie par les autorités compétentes¹⁷⁶. Cette faible couverture du secteur national des services responsable du contrôle de l'application des normes¹⁷⁷ doit alerter les pouvoirs publics de la Côte d'Ivoire. Pour faire respecter le travail décent des citoyens et particulièrement des femmes, il importe de procéder au renforcement des stratégies d'intervention des inspections du travail en augmentant le nombre d'inspecteurs du travail et en leur accordant les moyens matériels pour exécuter leur mission de contrôle¹⁷⁸. Le Code du travail de la Côte d'Ivoire notamment l'article 91.11 met en lumière ce déficit laissant croire que l'État ivoirien est inscrit dans une dynamisation de son inspection de travail, mais en réalité, ces mesures ne sont pas mises en application.

Une autre mesure qu'élabore la Côte d'Ivoire pour respecter le travail décent de sa main-d'œuvre est à travers l'institution des services spécialisés en matière de formation professionnelle. Cette institution s'inscrit dans le cadre de la promotion du droit de travail des citoyens. Il révèle donc que le droit au travail fait partie des droits de l'homme qui sont proclamés par la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948¹⁷⁹ et le droit ivoirien¹⁸⁰ accueille très bien cette Déclaration. Le droit au travail est un droit fondamental inhérent à la personne humaine et supérieur à l'État. L'État est donc tenu de garantir l'exercice de ce droit

¹⁷³ Sylvie Siffermann et Paul Weber, *L'inspection du travail et la mondialisation durable*, Association internationale de l'Inspection du travail, 2008.

¹⁷⁴ Philippe Auvergnon et Ousmane Sidibé « Capacité d'intervention et compétence en droit du travail des ministères responsables du travail dans les États membres de l'UEMOA » (2014) à la p 32, en ligne : BIT < shs.hal. Science >.

¹⁷⁵ Paul Ahizi Akoi, *supra note* 171, à la p 9.

¹⁷⁶ Carine Kouadio, *supra note* 150, à la p 309.

¹⁷⁷ Paul Gérard Pougoué, « Cameroun : situation de travail et protection des travailleurs » (1997) à la p 109, en ligne (pdf) : OIT < www.ilo.org >.

¹⁷⁸ Philippe Auvergnon et Ousmane Sidibé, *supra note* 174, à la p 32.

¹⁷⁹ *Déclaration universelle des droits de l'Homme, 10 décembre 1948, RES/217/A(III)*.

¹⁸⁰ Code du travail de la Côte D'IVOIRE, *Loi°2016-886 du 8 novembre 2016 portant Constitution de la 3è République de Côte d'Ivoire qui consacre le principe d'égalité entre les sexes* art 14.

en procédant au « maximum de ses ressources disponibles »¹⁸¹. Dans le cas contraire, les citoyens peuvent exiger à l'État le respect de leur droit au travail. La jouissance du travailleur dépend donc de la volonté politique et des moyens de l'État qui va au-delà de la simple réglementation. Des cadres appropriés doivent être offerts pour favoriser l'accès au travail¹⁸². Certes, nous avons vu plus haut qu'il y a un manquement dans les organes de contrôles et une mauvaise gestion des ressources parafiscales et de corruption. Selon l'enquête sur la gouvernance réalisée en 2006 par l'INS, près de 85% des enquêtes sont insatisfaites de la gouvernance économique. Ces enquêtes sont insatisfaites par la rigueur et la transparence dans la gestion des finances publiques, de la lutte contre le chômage et la rationalisation du train de vie de l'État¹⁸³. Cette absence de décence se transpose à travers la vulnérabilité des femmes ivoiriennes dans le marché du travail puisque le taux d'emploi des femmes (45.8%) est inférieur à celui des hommes (67.2%)¹⁸⁴. En 2015, les femmes ivoiriennes représentaient près de la moitié (49.4%) des travailleurs pauvres¹⁸⁵. Depuis le dernier examen périodique universel (EPU)¹⁸⁶, la CI a mis en place un cadre politique et législatif pour lutter contre les discriminations à l'égard des femmes notamment la loi n° 2016-886 du 8 novembre 2016 qui fait référence à la Constitution de la 3^e République de Côte d'Ivoire qui pose le principe d'égalité des sexes¹⁸⁷.

1.1 Les politiques de développement économique, social et culturel du Gouvernement ivoirien

À la suite de plusieurs années d'errance occasionnées par les crises, l'État ivoirien s'est doté d'institutions susceptibles de garantir des emplois à travers des politiques publiques de lutte contre la pauvreté, par des services publics et par des formations professionnelles. Nonobstant cela, nous verrons dans cette section que ces politiques possèdent des carences et les formations professionnelles ne s'adressent pas à l'ensemble de la population ivoirienne.

¹⁸¹ *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, 1966, (entrée en vigueur : 3 janvier 1976).

¹⁸² Carine Kouadio, *supra note* 150, à la p 222.

¹⁸³ Programme international pour l'abolition du travail des Enfants (IPEC), *supra note* 36, à la p 4.

¹⁸⁴ Côte d'Ivoire, « Programme de promotion du travail en Côte d'Ivoire 2017-2020 » (2017), aux pp 9 -11, pdf.

¹⁸⁵ *Ibid.*

¹⁸⁶ Rapport du Groupe de travail sur l'examen périodique universel : Côte D'Ivoire, Doc off AG NU, 42 sess, Doc NU A/HRC/42/6 (2019).

¹⁸⁷ Loi n° 2016-886 du 08 novembre 2016 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire qui pose le principe d'égalité des sexes.

1.1.2 Les manquements des politiques publiques de lutte contre la pauvreté

Dans la mesure où les femmes ivoiriennes représentent la moitié des travailleurs les plus pauvres, des politiques de lutte contre la pauvreté ont été mises en place pour garantir des emplois. Avec la montée du chômage dans les pays d'Afrique subsaharienne, les probabilités d'accès à un travail décent sont réduites¹⁸⁸. Des politiques publiques de lutte contre la pauvreté ont été mise en place cependant, l'efficacité de ces politiques requiert une identification exacte des personnes pauvres selon des sous-groupes particuliers et en fonction des facteurs qui sont à l'origine de leurs faibles niveaux de vie¹⁸⁹. Il faudrait ainsi avoir des facteurs nous indiquant le fonctionnement ou le dysfonctionnement institutionnel pour appliquer la lutte contre la pauvreté et d'avoir accès à certains services de base¹⁹⁰. Pour répondre à cela, L'État ivoirien a vu la nécessité d'investir dans les secteurs sociaux ; dont l'éducation, la santé et les infrastructures socio-économiques, et ce, dans le but d'améliorer le cadre et le niveau de vie des populations. Par exemple, nous retrouvons dans cette lutte contre la pauvreté, la politique de développement économique, social et culturel mise en place par le Gouvernement en 1997¹⁹¹. Aussi, le Gouvernement a répondu aux aspirations de sa population par la mise en œuvre effective de son Document de stratégie de Réduction de la pauvreté (DSRP)¹⁹². L'élaboration du DSRP s'inscrit dans le cadre de la relance de l'économie ivoirienne et de l'amélioration durable du bien-être des populations qui ont été éprouvées par plusieurs années de crises sociopolitiques et militaires¹⁹³. Il serait donc difficile pour ces femmes de palier aux quatre piliers de la norme du travail décent.

Bien que l'on observe cette lutte contre la pauvreté, il demeure que les inégalités de genre persistent en Côte d'Ivoire. Nous pouvons observer des inégalités à l'accès aux services sociaux (éducation, santé), à l'emploi, aux ressources et facteurs de production (la terre et le crédit), à la prise de décision et à la participation à la vie publique et politique. Pour ce qui est de l'éducation en Côte d'Ivoire, il y a une plus grande proportion de garçons qui se rendent à l'école. Le taux net de scolarisation des filles au secondaire en 2008 est de 22,56% contre

¹⁸⁸ Carine Kouadio, *supra note* 150, à la p 322.

¹⁸⁹ Jean-Pierre Lachaud, « Dépenses des ménages, développement humain et pauvreté au Burkina Faso : substitution ou complémentarité ? » (2000) Université Montesquieu-Bordeaux Document de travail IV.

¹⁹⁰ Kalilou Sylla, Mamadou Gbongue, Eric Kouadio, « Une approche multidimensionnelle de la pauvreté appliquée A La Côte d'Ivoire » (2005) (pdf).

¹⁹¹ Rapport FMI, « Côte d'Ivoire : stratégie de relance du développement et de réduction de la Pauvreté » (2009) Rapport du FMI N°. 09/156, à la p 1 (pdf).

¹⁹² *Ibid.*

¹⁹³ *Ibid.*

30,34% pour les garçons¹⁹⁴. Pourtant, dans le marché du travail concurrentiel, les candidats doivent fournir une justification de leur connaissance et de leurs qualifications. Ceci doit correspondre avec les attentes du marché dans un maintien à l'emploi¹⁹⁵. Il serait donc difficile pour une femme qui n'a pas obtenu la formation adéquate e d'obtenir l'emploi.

1.1.3 Les services publics : L'instabilité sécuritaire

Aussi, le travail décent se doit d'élargir également sa protection sociale. Cependant, le contexte sociopolitique des dernières années en Côte d'Ivoire a été marqué par une détérioration de la cohésion sociale. Ces crises ont permis à ce que l'État ivoirien se focalise sur les débats politiques qui met de l'avant les questions de développement et de bien-être social. Cette attention a toutefois compromis l'accès aux populations à des services sociaux de base. En d'autres mots, les institutions du pays sont fragilisées et ne peuvent à priori assurer efficacement leur rôle¹⁹⁶. Ce manque de contrôle des services publics, cette absence de reddition de comptes dans la gestion publique et le non-aboutissement de certaines procédures administratives et judiciaires ont contribué à l'effritement de l'État de droit. Cette instabilité sécuritaire a heurté le système national de défense et de sécurité qui reste confronté à des difficultés structurelles, dont la faible mise en place de la vision stratégique et opérationnelle d'ensemble ; l'insuffisance de ressources humaines, matérielles et financières et des activités non éthiques comme la corruption et l'abus d'autorité¹⁹⁷. Ces efforts fournis par le gouvernement ivoirien ne suffisent pas à protéger la nation y compris les femmes, car le niveau de sécurité reste encore en deçà des attentes de la population et plusieurs structures publiques demeure insuffisamment opérationnels ce qui occasionne une limitation pour la population d'accéder aux services publics dont la santé, l'éducation, les protections sociales et juridiques¹⁹⁸.

1.1.4 L'absence de formation professionnelle

Conscient de l'impact de la formation professionnelle sur l'employabilité et l'activité du travailleur, l'OIT a élaboré en 1962, la recommandation n° 117 sur la formation professionnelle¹⁹⁹. À la suite de cette recommandation, la Côte d'Ivoire a consacré dans sa loi

¹⁹⁴ Ibid., à la p 59.

¹⁹⁵ Carine Kouadio, *supra note* 150, à la p 323.

¹⁹⁶ Programme international pour l'abolition du travail des Enfants (IPEC), *supra note* 36, à la p 2.

¹⁹⁷ Ibid.

¹⁹⁸ BIT, L'OIT et les droits de l'homme, rapport présenté par le Directeur général a la Conférence internationale du travail, 52^e session, Genève, 1968 a la p 82.

¹⁹⁹ *Recommandation n° 117 sur la formation professionnelle*.

fondamentale, un droit du travailleur à la formation professionnelle²⁰⁰. Dès lors, il existe, en Côte d'Ivoire, des services rattachés au ministère du Travail ou de l'Emploi s'occupant spécifiquement des enjeux de placement de la main-d'œuvre et de la promotion de l'emploi. Pour la plupart, ce sont des services administratifs de lutte contre le chômage des jeunes. Ces programmes de formation visent particulièrement les jeunes dont l'âge n'excède pas la trentaine²⁰¹. En effet, un dispositif national d'insertion professionnelle et de promotion de l'emploi des jeunes a été mis en œuvre par quatre (4) organismes publics²⁰² : Le Fonds de développement de la formation professionnelle, l'Agence nationale de formation professionnelle (AGEFOP), L'Agence d'études et de promotion de l'emploi²⁰³ et le Fonds national de solidarité pour la promotion de l'emploi jeune (FNS). Ces programmes de formation professionnelle visent uniquement une catégorie d'individus et sont le plus souvent orientés vers les personnes assez instruites et expérimentées. Par ce fait, les formations n'intègrent pas les individus les moins instruits au rang desquels on retrouve plusieurs femmes. C'est pourquoi les politiques nationales d'insertions doivent se séparer de l'approche sectorielle considérant l'État comme l'unique acteur d'insertion professionnelle. D'autres acteurs économiques doivent également permettre cette insertion²⁰⁴. Par exemple, en Côte d'Ivoire, les services de promotion d'emplois ont pu jouir des concours d'acteurs locaux et des bailleurs de fonds internationaux. L'Agence d'Études et de Promotion de l'Emploi (AGEPE) devenue Agence emploi jeune a été soutenue par le Groupe de la Banque mondiale dans le cadre du Projet emploi jeune et développement de compétences (PEJEDEC) qui s'est terminés en 2015. Bien que le soutien fût temporaire, ce projet a soutenu le gouvernement ivoirien dans sa politique pour créer des opportunités d'emplois temporaires et de développement des compétences des jeunes ivoiriens de 18 à 30 ans²⁰⁵. Ce projet a permis à cette clientèle d'obtenir une première expérience professionnelle à travers des stages en entreprise s'étalant sur tout le territoire national.

²⁰⁰ *Loi°2016-886 du 8 novembre 2016 portant Constitution de la 3è République de Côte d'Ivoire qui consacre le principe d'égalité entre les sexes*, art 10.

²⁰¹ Carine Kouadio, *supra note* 150, à la p 324.

²⁰² Anne Le Bissonnais, Sandra Barlet et al., « Contribuer à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en Afrique de l'Ouest : premier enseignement tiré de quatre expériences novatrices » (2011), à la p 2, en ligne (pdf) : Gret <gret.org>.

²⁰³ Carine Kouadio, *supra note* 150, à la p 324.

²⁰⁴ Carine Kouadio, *supra note* 150, à la p 326.

²⁰⁵ PEJEDEC, « Présentation du projet emploi jeune et développement des compétence (PEJEDEC) » (2019), en ligne : PEJEDEC <<http://www.pejedec.org/?=b>>.

2. LA JURIDICTION : LES PROBLÈMES DANS LE DROIT DU TRAVAIL EN CÔTE D'IVOIRE

En parcourant le droit du travail en Côte d'Ivoire, nous constatons que les conditions juridiques aménagées pour les travailleurs laissent apparaître de nombreuses insuffisances contraignant leur accès à un travail décent. Ces insuffisances affectent l'emploi et la protection des travailleurs²⁰⁶ et particulièrement des femmes. À cet effet, les femmes ivoiriennes demeurent vulnérables sur le marché du travail et pourtant, la Constitution ivoirienne adoptée en 2016 fait référence à la notion de travail décent et pose le principe d'égalité des sexes²⁰⁷. En effet, dans son article 14 et 15, il est stipulé que « [...] l'accès aux emplois publics ou privés est égal pour tous, en fonction des qualités et des compétences. Est interdite toute discrimination dans l'accès aux emplois ou dans leur exercice, fondé sur le sexe, l'ethnie ou les opinions politiques, religieuses ou philosophiques. Tout citoyen a droit à des conditions de travail décentes et à une rémunération équitable²⁰⁸. » Toutefois, des obstacles juridictionnels s'y trouvent et cela renvoie aux comportements indéliques des magistrats. Dans le rapport de l'opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire (l'ONUCI), on nous montre l'ampleur du phénomène de la corruption dans le système judiciaire ivoirien. Les juges, les magistrats, des greffiers et d'autres professionnels de la justice ont été interrogés et tous reconnaissent qu'il y a de la corruption en Côte d'Ivoire. Certains ont mentionné que le système est fait de telle sorte qu'aucun dossier ne peut être traité sans avoir l'influence des liens familiaux, sans déboursier une somme d'argent ou avoir recours à des faveurs sexuelles²⁰⁹. En plus des corruptions omniprésentes dans ces juridictions, plusieurs travailleurs abandonnent lorsqu'il faut recourir aux juridictions pour les règlements d'un litige. Il y a une certaine méfiance de la part des travailleurs face aux institutions judiciaires²¹⁰, sans compter la précarité du droit du travail en elle-même, les travailleurs soupçonnent la justice étatique d'être davantage pour les employeurs.

2.1 Le droit du travail : La précarité

En Côte d'Ivoire, tout établissement ou entreprise soumis au droit du travail fixe la durée de travail à 40 h / semaine. Pour les établissements agricoles, le Code du travail de la Côte d'Ivoire fixe cela à 2400h/an²¹¹. Nous savons que les femmes jouent un rôle important dans l'économie

²⁰⁶ Carine Kouadio, *supra note* 150, à la p 75.

²⁰⁷ Loi n° 2016-886 du 8 novembre 2016 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire, *Jorci*, n° 16, 9 novembre 2016, aux pp 129-144.

²⁰⁸ Loi n° 2016-886 du 8 novembre 2016 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire, *Jorci*, n° 16, 9 novembre 2016, art.14 et 15.

²⁰⁹ Rapport de l'opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire (ONUCI) (juin).

²¹⁰ Carine Kouadio, *supra note* 150, à la p 336-337.

²¹¹ Code du travail de la Côte d'Ivoire, art 21.2.

ivoirienne à travers leurs activités²¹². Dans le domaine de l'agriculture, les femmes représentent 90 % des acteurs du sous-secteur des cultures vivrières, qui occupe 85 % de la population active agricole. Faute de précision de la durée hebdomadaire du travail dans le secteur agricole dans le Code, c'est le décret n° 96-203 du 7 mars 1996 relatif à la durée du travail qui comble cette lacune en incorporant une durée de 48h/semaine²¹³. De même, l'article 15.7 du Code du travail de Côte d'Ivoire²¹⁴ renvoie le contrat de travail à un contrat de travail à durée déterminée (CDD) à terme imprécis et aucune indemnité ni aucun préavis n'a lieu lorsque le contrat prend fin. Quoiqu'il en soit, la loi oblige l'employeur de payer le travailleur engagé soit à l'heure, à la journée, à la fin de la journée, à la fin de semaine ou de la quinzaine de travaux²¹⁵ et pour un travailleur permanent au mois. Toutefois, les conditions de rémunérations peuvent faire l'objet d'arrangement conventionnel²¹⁶ entre les parties ce qui fait que les travailleurs journaliers peuvent faire l'objet d'un paiement au mois comme un travailleur permanent²¹⁷.

En plus, la Côte d'Ivoire est un cas typique de système où l'accès à un travail décent pour les travailleurs domestiques dépend du Code du travail général²¹⁸. Les travailleurs sont exposés au travail non décent à partir du moment où elles accèdent à l'emploi²¹⁹. Lorsqu'une personne occupe un emploi, la preuve du contrat de travail occupe une grande place dans les contentieux sociaux d'un pays comme la Côte d'Ivoire²²⁰. Dans diverses juridictions ivoiriennes, le simple fait d'invoquer l'existence d'un contrat de travail ne suffit pas pour prétendre être titulaire des droits qui y découlent, car il faut pouvoir le prouver. Dans l'incapacité d'avoir toutes les preuves, le droit invoqué est vu comme étant inexistant²²¹. D'ailleurs, la charge de la preuve pèse sur le travailleur en sa qualité de demandeur à l'instance²²², car tous les documents relatifs à l'exécution du contrat du travail sont conservés par l'employeur²²³. À l'absence d'un contrat

²¹²République de Côte d'Ivoire, Délégation de l'Union européenne en République de Côte d'Ivoire, Rapport pour une analyse sur l'égalité de genre en Côte d'Ivoire, par le ministère de de la Femme, de la Protection de l'Enfant et de la Solidarité, 2017.

²¹³ Décret n° 96-205 du 7 mars 1996 relatif à la durée du travail, JORCI du 9 mai 1996, a la p 435.

²¹⁴ Code du travail de la Côte d'Ivoire, art 15.7.

²¹⁵ Code du travail de la Côte d'Ivoire, art 15.7.

²¹⁶ Code du travail de la Côte d'Ivoire, art 8 et CCI art.71.2

²¹⁷ Bouaké, arrêt n° 66 du 10 mai 2000, Le Juris-Social n° 12, décembre 2001, a la 12.

²¹⁸ Loi n° 2015-532 Code du travail de la République de Côte d'Ivoire.

²¹⁹ Carine Kouadio, *supra note* 150, à la p 81.

²²⁰ CSCJ, 17 février 2011, arrêt n° 128, Le Juris-Social, no144, décembre 2012 à la p 1 ; Abidjan, 2^e Ch. Soc., 4 mars 2011, arrêt n° 50, Le Juris-Social, n°136, avril 2012, aux pp 1-3 ; Abidjan, 5^e Ch.soc., 30 juillet 2009, arrêt n° 744, Le Juris-Social, n° 140, août 2012, aux pp 4-8 ; Bouaké, Ch. Soc., 24 juillet 1996, arrêt n° 94, Le Juris-Social, n° 7, juillet 2001, aux pp 1-3.

²²¹ Jean Carbonnier, « Flexible droit, textes pour une sociologie du droit sans rigueur » (2013), LGDJ, à la p 28.

²²² Code civil de la Côte d'Ivoire, art 1315.

²²³ Antoine Jeammaud, Jean Pelissier et Alain Supiot, Droit du travail, 22^e éd, Dalloz, 2004, aux pp 1106-1107.

écrit, le travailleur peut se retrouver dans une situation de fragilité vis-à-vis son employeur²²⁴. D'après la jurisprudence, les contrats de travail verbaux sont courants. Néanmoins, les tribunaux ont établi des règles qui, en cas d'ambiguïté, interprètent un contrat de travail non écrit en faveur de la partie la plus faible dans la relation de travail²²⁵. Voici donc deux décisions montrant un congédiement sans motifs valables :

Lors d'une décision rendue en 2011, une travailleuse domestique était autorisée à quitter son travail à 18 heures afin de pouvoir suivre des cours du soir (pour obtenir un diplôme professionnel). Lorsque son employeur s'est marié, celui-ci a demandé à son employée de rester jusqu'à 19 heures, mais elle a refusé. Elle a ensuite été licenciée. La Cour d'appel d'Abidjan a confirmé le jugement du tribunal du travail en stipulant que le licenciement était abusif et a condamné l'employeur au paiement de dommages et intérêts ainsi qu'à un salaire rétroactif conforme au salaire minimum légal²²⁶. Aussi, dans ce même type de litige, une employée domestique a été informée qu'elle serait licenciée à son retour d'un arrêt maladie. L'employeur a avancé diverses raisons pour expliquer la détérioration de la relation de travail, notamment des vols fréquents, un manque de compétences, des absences injustifiées et que l'employée était souvent « de mauvaise humeur ». Le Tribunal de Première Instance de Bouaké a constaté l'existence d'incompatibilités entre les parties et a estimé qu'une relation de travail à durée indéterminée pouvait prendre fin pour des motifs légitimes, sous réserve d'un préavis raisonnable. Cette dernière condition, n'ayant pas été respectée, et l'employée ayant été immédiatement remplacée, le tribunal a jugé que le licenciement avait eu lieu sans préavis. La salariée n'a pas été réintégrée, mais sa demande d'indemnisation d'un montant de 458 400 FCFA (\$1041,89 CAD) a été approuvée²²⁷. À ce titre, la lecture des statistiques mondiales nous permet de mesurer la gravité des coûts humain et économique des accidents de travail et des maladies professionnelles²²⁸.

²²⁴ Carine Kouadio, *supra note* 150, à la p 88.

²²⁵ Cour d'appel d'Abidjan, 1^{re} Chambre sociale, 13 janvier 2000, arrêt n° 30, *Le Juris-Social*, Abidjan, décembre 2001.

²²⁶ Cour d'appel d'Abidjan, 4^e Chambre sociale, 18 mars 2011, arrêt n° 68, *Le Juris-Social*, Abidjan, avril 2012.

²²⁷ Cour suprême, Chambre judiciaire, Formation sociale, 22 mai 2003, arrêt n° 279.

²²⁸ BIT, « Les normes de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail : Promouvoir la sécurité et la santé dans le milieu de travail », BIT, 98 sess, Doc BIT ILC98-III (1B) (2009), à la p 2.

3. RÉALITÉS PRATIQUES (JURIDIQUES) ACTUELLES DU TRAVAIL DÉCENT DES FEMMES EN CÔTE D'IVOIRE : LES PROBLÈMES QUI EN DÉCOULENT

Nous avons vu plus haut que l'accès à un travail décent ne concerne pas uniquement le marché du travail formel, mais bien tous les types de travailleurs et d'employeurs ce qui signifie que le marché informel s'applique à la norme du travail décent. D'après le rapport national des Nations unies sur le développement, le secteur informel est le principal pourvoyeur d'emplois avec environ 8 488 820 personnes employées²²⁹. Bien que la Côte d'Ivoire soit membre du CEDAW²³⁰, il reste que dans le domaine du genre et de la gouvernance, la représentation féminine dans les instances juridiques reste faible, inférieure à 20 %. En mars 2018, le taux d'approbation au Parlement était de 11,7 % et celui au sein du gouvernement était à 18 %. La représentation des autres postes de responsabilité notamment la direction du parti, la mairie, la présidence du Conseil général ne dépasse pas 10 %. Au niveau social traditionnel, 8 des 8 000 chefs de villages sont des femmes, soit 0,1 %. Dans la fonction publique, selon l'Annuaire des statistiques 2009-2015 du ministère de la Fonction Publique et des Réformes Administratives, le taux de représentation des femmes dans la fonction publique est de 30 %, mais la majorité des femmes occupent des postes subalternes. Les femmes représentent 22,36 % des cadres et seulement 14,48 % des cadres supérieurs. Ceci explique pourquoi le salaire moyen des femmes dans le gouvernement ivoirien est inférieur à 33 % à celui des hommes²³¹. Dans son étude²³², le chercheur Combar nous a analysé le marché du travail en Côte d'Ivoire et plus précisément à Abidjan. Il a montré que plus de 85% des femmes sont des ouvrières non qualifiées, des manœuvres ou travailleuses indépendantes, tandis que les hommes sont à 47,5%. Près de 53% des femmes vivant dans la capitale économique sont indépendantes avec une activité rémunératrice absente. L'auteur souligne que la discrimination se produit puisque les employeurs croient à tort que toutes les femmes sont moins productives ou plus coûteuses que les hommes. Les employeurs utilisent donc des arguments erronés liés à la maternité, l'absentéisme et même la rotation dans l'emploi des femmes pour justifier la discrimination statistique. En plus de ces trois raisons possibles à l'égard des employées féminines, il existe un certain nombre de barrières culturelles à l'emploi des femmes dont l'impact peut être

²²⁹ PNUB, « Rapport National sur le développement humain : Emploi, changements structurels et développement en Côte d'Ivoire » (2 août 2013), à la p 15, en ligne (pdf) : UNESCO < planipolis.iiep.unesco.org >.

²³⁰ Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes/ Doc CEDAW NU, /Doc NU. /C/CO/8-9 (2016), à la p 4.

²³¹ République de Côte d'Ivoire, Délégation de l'Union européenne en République de Côte d'Ivoire, rapport pour une analyse sur l'égalité de genre en Côte d'Ivoire, par le ministère de de la Femme, de la Protection de l'Enfant et de la Solidarité, 2017.

²³² François Combar nous, « Discrimination et marché du travail urbain : Le cas d'Abidjan en Côte d'Ivoire », centre d'économie du développement, université Montesquieu-Bordeau, 1997, à la p 23.

important²³³. De même, pour Combar nous, les femmes ne peuvent pas exercer des activités indépendantes avec peu ou pas de capital. Les travailleurs indépendants sans capital (dont plus de 86 % sont des femmes) exercent des activités au contenu technique restreignant et une productivité très faible. La transition des indépendants non capitalisés vers les indépendants capitalisés est très limitée. Cela implique une formation technique souvent difficile à obtenir, et ce, particulièrement pour les femmes²³⁴. Le marché du travail des indépendants à Abidjan est fortement segmenté entre ceux qui possèdent et ceux qui ne possèdent pas un capital suffisamment élevé²³⁵.

Le travail décent c'est également la possibilité d'avoir une sécurité au travail et des conditions de travail salubres. Dans la pratique, il est difficile pour un employeur de maintenir l'emploi d'un travailleur qui est victime d'un accident de travail ou de maladie professionnelle. Bien même l'existence d'un régime de protection de salariés victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle, il reste que certains employeurs rejettent le bénéfice de ces régimes. Nous pouvons le voir dans le droit ivoirien par la Cour suprême, Chambre judiciaire, en sa formation sociale²³⁶. En effet, un accident de travail est survenu d'une salariée âgée de quarante-six ans. Après 12 ans au service d'une société spécialisée dans l'industrie alimentaire, elle avait bénéficié d'un repos médical. Durant son repos, elle a été licenciée avant le terme de son contrat. La société a justifié que son absence au travail faisait en sorte qu'elle ne pouvait pas être considérée comme une salariée permanente. L'affaire a donc été saisie devant la Cour suprême et les juges ont dû sanctionner le comportement malicieux de l'employeur qui a fait abstraction du CDI qui avait légitimement existé entre les parties et celui-ci l'avait envoyé à un CDD journalier à terme imprécis lors de son absence au travail. Ainsi, cette décision de la haute juridiction de l'ordre judiciaire ivoirien nous invite à prendre conscience de la situation de vulnérabilités dans laquelle se retrouvent les travailleurs.

Bien qu'en Côte d'Ivoire, une aide est offerte aux justiciables ne possédant pas de ressources ou possédant un faible revenu d'obtenir l'assistance d'un avocat ou de toute autre auxiliaire de justice pour faire valoir leur droit devant les juridictions²³⁷, il reste que cela révèle du domaine

²³³ *Ibid.*

²³⁴ *Ibid.*, à la p 24.

²³⁵ Jean-Pierre Lachaud (dir), *Pauvreté et marché du travail urbain en Afrique subsaharienne : analyse comparative*, Genève, Institut international d'études sociales, 1994.

²³⁶ *CSCJ, Form.soc.*, 17 juin 2010, arrêt n° 464, inédit.

²³⁷ *Décret n° 2016-781 du 12 octobre 2016 fixant les modalités d'applications de la loi no 72-833 du 21 décembre 1972 portant Code de procédure civile, commerciale et administrative relative à l'assistance judiciaire, JORCI, n° 01 du 2 janvier 2017.*

théorique. En principe, ce système d'assistance judiciaire permet la prise en charge par l'État de l'ensemble ou de la partialité des frais occasionnés par l'instance. Cette assistance judiciaire est la manifestation de l'État-providence en matière de Justice. Cela dit, cette aide n'est que théorique, car en pratique, il est difficile d'obtenir une assistance judiciaire, car elle est méconnue par la majorité de travailleurs. Avant l'année 2016, la Côte d'Ivoire ne détenait qu'un seul bureau d'assistance judiciaire avec son Bureau national situé à Abidjan. C'est le décret n° 2016-781 du 12 octobre 2016 qui a favorisé un bureau local dans chaque juridiction de premier degré du pays. Ce manque d'accessibilité du bureau d'assistance judiciaire et l'absence d'information à la portée de tous engendrent un éloignement de cette assistance judiciaire des justiciables. Ce recours insuffisant a été constaté lors d'un atelier organisé par le ministère de la Justice en partenariat avec l'ambassade de France en Côte d'Ivoire. Le responsable de la Direction des affaires civiles et pénales responsables de l'assistance judiciaire, Dagnogo N'Golo a souligné y avoir entre 2008 et 2102 seulement 660 demandes d'assistance judiciaire par les citoyens²³⁸. Ce qui est peu pour un si grand nombre d'habitants.

Le travail décent ne s'arrête pas uniquement qu'à l'enjeu de justice sociale, mais également au facteur du développement social et économique. De surcroît, nous pouvons supposer qu'avec le phénomène de l'empowerment féminin, la situation des femmes ivoiriennes bougerait dans le marché du travail. Cependant, en Côte d'Ivoire, les dispositifs coutumiers participent au maintien des relations patriarcales. En effet, il y a une marginalisation des femmes créée par l'analphabétisme et le manque de formation civique sur les droits et réformes législatives dans le domaine foncier. En réalité, les femmes en Côte d'Ivoire ne revendiquent pas leurs droits par peur des pratiques de sorcelleries ou de représailles violentes de leurs familles²³⁹. En Afrique subsaharienne, des féministes telles que Ogundipe²⁴⁰, Mekgwe²⁴¹ et Musembi²⁴² rejettent la notion de genre qui est trop occidentalisée et limitée que sur des rapports de pouvoir entre les hommes et les femmes au profit des expériences historiques, économiques et

²³⁸ César Djedje Mel, « Facilitation de l'assistance judiciaire : la décentralisation des services et la création d'un fonds recommandés » (26 juillet 2013), en ligne : Linfodrome <<https://www.linfodrome.com/societe/10295-facilitation-de-l-assistance-judiciaire-la-decentralisation-des-services-et-la-creation-d-un-fonds-recommandees>>.

²³⁹ Andrea Martinez, Achille Kouhon et Aka Kouamé, « Les frontières poreuses de l'égalité hommes-femmes en Côte d'Ivoire : recherche au sein des peuples Akan et Krou » dans cahiers du genre, dir, *L'école à l'épreuve de la théorie du genre*, association féminin masculin recherche, 2018 aux pp 193-2014.

²⁴⁰ Leslie Ogundipe, « Recreating Ourselves » (1995) 26:2 Africa World press: Trenton 262.

²⁴¹ Pinkie Mkgwe, «Theorizing African Feminism (s): The 'Colonial'» (2008) 1:20 Question» Quest: An African Journal of philosophy 22.

²⁴² Celistine Musembi Nyamu, « Question de citoyenneté formelle et réelle et justice de genre en Afrique subsaharienne », dans Mukhopadhyay Maitrayee et Sing Navsharan dir, *Justice de genre, citoyenneté et développement*. Quebec, Presses universitaires de Laval & Paris, l'Harmattan/IDRC/CRDI, 2009.

culturelles des populations locales. D'autres militantes dénoncent cette approche genrée arguant que la professionnalisation des revendications entraîne une dépolitisation des mouvements des femmes les réduisant aux demandes de droits « plutôt qu'ils ne sont des protagonistes et penseurs du pourquoi de ces droits²⁴³ ». Les femmes ivoiriennes sont donc réduites à des rôles de victimes de passivités qui les privent de leur capacité d'agir. Depuis la création, en 1963, de l'Association des femmes ivoirienne, premier organe féministe du pays, des avancées ont été enregistrées sur le plan législatif et juridique afin d'assurer les mêmes droits aux hommes et aux femmes. En effet, la loi relative au mariage de 2013 accorde aux époux, la gestion conjointe (matérielle et morale) de la famille. Par cette loi, cela associe les femmes à toutes les décisions prises dans le foyer. Depuis le début des crises en Côte d'Ivoire, les femmes militent afin de réorienter leurs actions pour se relancer dans la vie économique, politique et sociale. Nous pouvons voir l'entrepreneuriat économique notamment la Coopérative COCOVICO ; ensuite nous retrouvons l'entrepreneuriat politique tel le forum *Présidentielle 2015 : les femmes s'engagent et veulent se faire entendre* et l'entrepreneuriat social pour une représentation des femmes dans les instances de décision telles le Compendium des Compétences féminines de Côte d'Ivoire²⁴⁴. Toutefois, ces initiatives tendent vers le silence. De même, pour les groupements féminins, dont le Réseau ivoirien d'organisation féminine, le Réseau des femmes ministres et parlementaire de Côte d'Ivoire et la Coalition des femmes leaders de Côte d'Ivoire ainsi que plusieurs autres groupements féminins n'arrivent pas à faire bouger les choses et n'arrivent pas à rejoindre les zones rurales qui sont touchées par des inégalités²⁴⁵.

4. PISTES DE RÉFLEXION POUR AMÉLIORER LE TRAVAIL DÉCENT DES FEMMES EN CÔTE D'IVOIRE : LES PERSPECTIVES AU QUÉBEC

Il importe de trouver des pistes de réflexion pouvant améliorer la situation des femmes ivoiriennes dans le marché du travail afin qu'il puisse y avoir une décence dans leurs activités. Nous avons trouvé nécessaire d'aller voir les perspectives du Canada et particulièrement le Québec. Tout comme la Côte d'Ivoire, le Québec a traversé de grandes crises économiques et politiques et a trouvé des initiatives sociales pour répondre aux urgences provoquées par ces

²⁴³ Joëlle Palmieri, « Mouvement de femmes en Afrique : de l'institutionnalisation à la démocratie directe : les exemples du Sénégal et de l'Afrique du Sud » (2019) *Revue angliciste de la Réunion* 36.

²⁴⁴ Guiraud Pâcome Cyrille, « Participation sociale et promotion de la femme en Côte d'Ivoire : Une lecture des organisations féminines », (pdf) à la p 40.

²⁴⁵ Epse Kane et al., « Le féminisme en Côte d'Ivoire » (2011) à la p 19, (pdf) : Nawey.

crises²⁴⁶. C'est au milieu du XIXe siècle que le Québec a transité vers le capitalisme et l'économie du marché. Les réformes libérales qui ont été adoptées en 1840 ont permis de remplacer les institutions de l'Ancien Régime dans le but de favoriser le plein déploiement de la démocratie libérale bourgeoise et du capitalisme concurrentiel à travers la mise en œuvre d'un marché de travail. Ces réformes ont permis la circulation des produits et des personnes. Ce sont là des éléments essentiels d'une économie de marché sur un large territoire. Par la suite, d'autres progrès sont apparus notamment des cadres de projets de la survivance, des coopératives d'épargnes et de crédits et la création de nombreuses coopérations agricoles²⁴⁷.

Pour ce qui est de la relation entre les femmes et les hommes dans la société canadienne, cela demeure marqué par des inégalités autant sur le plan économique que social²⁴⁸. L'antidote juridique à la situation s'appuie dans les différentes chartes des droits de la personne²⁴⁹ et les différents Codes²⁵⁰. Au regard de la situation des femmes au Québec, la disparité entre les sexes a considérablement diminué. Le nombre élevé des femmes qui occupaient des rôles de soutien familial a favorisé des changements sociaux, des progrès des normes à l'égard des rôles masculins et féminins. L'invention des appareils électriques a diminué le temps d'exécution des travaux ménagers et l'expansion des possibilités d'emplois et d'éducation²⁵¹. La réduction des écarts entre le taux d'emploi féminin et masculin a été un aspect novateur, car au Canada et au Québec, il y a un grand nombre de femmes salariées²⁵². Dans le but d'éviter une réduction de salaire dans les industries avec une grande proportion des femmes, une Loi du salaire minimum des femmes a été votée au Québec. Il y a donc une interdiction légale de négocier un salaire en deçà au salaire minimum²⁵³.

²⁴⁶ Benoît Lévesque et Martin Petitclerc, « L'économie sociale au Québec à travers les crises structurelles et les grandes transformations (1850-2008) » (2010) 39 :2 *Économie et Solidarité* 14.

²⁴⁷ Ibid., aux pp 17-22.

²⁴⁸ Boivin Michelle, « Catégorie Femme/s dans la Discrimination sur le Sexe, La » (1998) 13:1 *Can JL et Soc* 29, à la p 33.

²⁴⁹ *Charte canadienne des droits et libertés, Loi de 1982 sur le Canada, 1982 ch.11, L.R.C., (1985), App. II, n° 44 ; Charte canadienne des droits et libertés, Loi de 1982 sur le Canada, 1982 ch.11, L.R.C., (1985), App. II, n° 44 ; Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12.*

²⁵⁰ *Code canadien du travail, L.R.C. (1985), c. L-2 ; Code civil du Québec, L.Q., 1991, c.64 ; Code du travail, L.R.Q., c. C-27 ; Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. NI-1.*

²⁵¹ Claudia Goldin, « The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family » (2006), 96:2 *American Economic Review* 21.

²⁵² Louise Boivin, « Entre précarité et flexibilité : réflexion sur la situation des femmes en emploi » (2012) à la p 1, (pdf) : *Regards sur le travail*.

²⁵³ Gilles Bourque et François Aubry, « Le salaire minimum au Québec : pour un revenu décent » (2011) 1 :6 *IRÉC* 2.

CONCLUSION

Ainsi, cette étude s'est interrogée sur la question de la décence du travail chez les femmes en Côte d'Ivoire à la lumière de la norme du travail décent de l'OIT. Cependant, il a été difficile de conclure à une décence pour cette population. D'une part, cette absence s'est d'abord remarquée chez toutes les femmes à l'échelle internationale, et ce malgré la présence du droit fondamental à l'emploi. Sur le plan international, les femmes souffrent des inégalités de sexes qui contreviennent à leurs activités et se retrouvent à être la population la moins aisée, et ce particulièrement chez les femmes dans les pays en développement. Pourtant, il existe des cadres normatifs internationaux sur le travail décent des femmes que les États doivent respecter. À cet effet, divers instruments internationaux (OIT, CEDAW, ONU Femmes, PIDESC, etc.) ont été mis en place dans le but de respecter la norme du travail décent, mais cela stagne aussi bien sur le plan théorique que pratique. D'autre part, dans les États des pays d'Afrique subsaharienne, la création d'emplois provient de l'économie informelle là où il y a une grande majorité des femmes. Nonobstant, dans ce secteur informel, la représentation des employées reste démesurée puisque les femmes dans ce milieu restent écartées des emplois stables les privant de participer dans les décisions politiques. À cet égard, les femmes dans le secteur informel sont contraintes à de mauvaises conditions et les normes culturelles augmentent leur marginalisation. Dès lors, les femmes dans le monde continuent d'avoir des discriminations y compris au travail. Par ailleurs, les conflits dans le droit ivoirien, les manquements dans sa juridiction nous ont démontré l'absence de décence. À l'avenir, les politiques de lutte contre la pauvreté que le gouvernement ivoirien a implantés et le groupement féminin n'ont pas été en mesure de faire respecter la norme du travail décent chez les femmes ivoiriennes. En tenant en compte les 4 piliers du travail décent : l'emploi, la protection sociale, les droits des travailleurs et le dialogue social ; nous avons constaté que ces nombreux piliers n'ont pas été respectés. En appliquant le cas de Québec dans l'obtention des pistes de réflexion, cela s'est révélé qu'un soutien aux femmes du milieu rural dans la modernisation de l'agriculture et une augmentation des femmes salariées et instruites sont des alternatives à une décence au travail. Seulement, les inégalités basées sur le sexe sont toujours présentes²⁵⁴. Il revient donc à la Côte d'Ivoire de s'investir davantage dans la réalisation du travail décent des femmes ivoiriennes. Effectivement, le droit est susceptible d'être un instrument de changement pour les femmes si

²⁵⁴ Ano Boa Bernard, « Regard sur le statut social de la femme rurale Agni en Côte d'Ivoire » dans Revue africaine d'anthropologie, Nyansa, 2012 aux pp 80-81.

le législateur décide de mettre un terme aux injustices et si la société est préparée pour se livrer à ces changements²⁵⁵.

²⁵⁵ Meza Ofelia, *La notion de discrimination dans la convention internationale sur l'élimination de toute les formes de discrimination à l'égard des femmes*, Thèse déposée à l'École des Études supérieures et de recherche en vue de l'obtention de la maîtrise en droit, Université d'Ottawa, 1995 [non publiée], à la p 87.

BIBLIOGRAPHIE

I. DOCUMENTATION INTERNATIONALE

A. Traités internationaux

- *Pacte de la Société des Nations* de 1919, « Traité de Versailles de 1919 », 28 juin 1919, UKTS 1919 n° 4 partie XIII (Travail), (entrée en vigueur : 10 janvier 1920) [Constitution de l'OIT].
- *Convention des Nations-Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, 18 décembre 1979, 1249 RTNU1 (entrée en vigueur : 3 septembre 1981).
- *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, 16 décembre 1966, 999 RTNU (entrée en vigueur : 23 mars 1976).
- *Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, 6 octobre 1999, 83 RTNU 2131 (entrée en vigueur : 22 décembre 2000.)
- *Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession*, Genève, 25 juin 1958, (entrée en vigueur : 15 juin 1960).
- *Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale*, 29 juin 1951, (entrée en vigueur : 23 mai 1953).
- *Convention concernant les droits d'association et de coalition des travailleurs agricoles*, 25 octobre 1921, (entrée en vigueur : 11 mai 1923).
- *Protocole à la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples relatifs aux droits des femmes en Afrique*, 11 juillet 2003, (entrée en vigueur : 25 novembre 2005).
- *Protocole relatif à la Charte Africaine portant Création d'une Cour Africaine des Droits de l'homme et des peuples*, 9 juin 1998 (entrée en vigueur le 25 janvier 2004).
- Conseil d'administration du Bureau international, *Constitution de l'Organisation internationale du travail*, 2010, Doc. Off BIT, 309e sess/ Doc BIT GB.309/LILS/2, annexe : Déclaration de Philadelphie, Doc OIT.
- Conseil administration, Exécution du programme de l'OIT 2016-17, 2018, Doc Off BIT, 332e sess / Doc BIT GB.332/PFA/1.
- «Rapport du Directeur : Un travail décent », (Doc off Conférence internationale du Travail, 87 sess, BIT 1999).
- *Convention n° 100 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)*.
- *Convention n°111 sur la discrimination en matière d'emploi et de profession*, le 5 mai 1961.
- *Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales*, 1981.
- *Convention (n° 192) sur la protection de la maternité*, 2000.
- *Convention des Nations-Unies contre la corruption*, 31 octobre 2003, RTNU 2349 à la (entrée en vigueur : 14 décembre 2005).
- *Charte des Nations-Unies*, 26 juin 1945, RT Can 1945 n°7.
- *Charte africaine des droits de l'homme et des peuples*, juin 1981 (entrée en vigueur : 21 octobre 1986).

B. Jurisprudence internationale

- Affaire relative au Projet Gabčíkovo-Nagymaros (Hongrie c. Slovaquie), [1997] C.I.J. rec.
- *R.K.B. c. Turquie* (2010), CEDAW/C/51/D/28/2010.

C. Actes et résolutions des organisations internationales

- *Déclaration d'Addis-Abeba, Réunion régional africaine, Éthiopie, 3 décembre 2015, OIT, (AFRM.13/D.8 (Rev.)).*
- *Déclaration de Philadelphie, « Le travail n'est pas une marchandise », 1944.*
- *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998.*
- *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008.*
- *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, 1977.*
- *Déclaration et programme d'action de Beijing de 1995.*
- *Déclaration universelle des droits de l'Homme, 10 décembre 1948, RES/217/A(III).*
- *HCDH, Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, À/HRC/17/31.*
- *Recommandation concernant la discrimination en matière d'emploi et de Professions, 1958.*

D. Publications des organisations internationales

- Banque Mondiale, « Rapport des consultations de la Banque Mondiale sur le genre : Être femme en Côte d'Ivoire : quelles stratégies d'autonomisation ? », (Juin 2013), en ligne *Groupe de la Banque Mondiale-Bureau régional* : <<https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/354161468020678261/etre-femme-en-cote-divoire-quelles-strategies-dautonomisation-rapport-des-consultations-de-la-banque-mondiale-sur-le-genre>>.
- Banque Mondiale, « En Côte d'Ivoire, les femmes font entendre leur voix » (06 août 2013), en ligne : <<https://www.banquemondiale.org/fr/news/feature/2013/08/06/women-of-cote-d-ivoire-speak-out>>.
- Banque mondiale, « Les femmes et la loi : l'égalité en ligne de mire » (14 avril 2014), en ligne : <<https://www.banquemondiale.org/fr/results/2014/04/14/women-and-the-law-getting-to-equal>>.
- BIT, « La discrimination au travail en Afrique », Déclaration aux principes et Droits fondamentaux au Travail.
- BIT, « la discrimination en Afrique », en ligne (pdf) : Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_101_fr.pdf>.
- BIT, « S'affranchir de la pauvreté par le travail, Rapport du Directeur général, conférence internationale du Travail, 91 sess, Genève, 2003.
- BIT, « Les normes de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail : Promouvoir la sécurité et la santé dans le milieu de travail », BIT, 98 sess, Doc BIT ILC98-III (1B) (2009).

- BIT, Bureau du Conseil juridique, *Manuel de rédaction des instruments de l'OIT*, Doc BIT (pdf) en ligne : < <http://www.ilo.org/public/french/bureau/leg/index.htm>>.
 - BIT, *Guide sur les nouveaux indicateurs d'emploi des objectifs du millénaire pour le développement y compris l'ensemble complet des indicateurs du Travail décent*, Genève, 2009.
 - BIT, *Programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT*, 4^e éd, Genève, 2016 en ligne (pdf) : *Manuel* < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_561027.pdf >.
 - BIT, Rapport de la Commission d'expert pour l'application des conventions et recommandations, *Application des normes internationales du Travail*, 105^e sess, Doc ILC.105/III (1A), 2016.
 - BIT, « Mise en œuvre de l'agenda du travail décent en Afrique de l'Ouest » rapport biennal de l'ETD/BP-OIT Dakar n° 3, 2016.
 - CNDH, Défis majeurs à la réalisation des droits des femmes et des filles en Côte d'Ivoire, Côte d'Ivoire 2021.
 - Commission de l'application des normes, Conférence internationale du Travail, Travaux de la Commission, 110^e sess, Doc BIT CAN/D.1 (2022).
 - Commission de l'Union Africaine, « Agenda 2063 l'Afrique que nous voulons, Cadre stratégique commun pour une croissance inclusive et un développement durable : Premier plan décennal de mise en œuvre 2014-2023 », 2015.
 - Doc off OIT, 107^e sess, Doc OIT 9B (rev.) Partie II/1 (2018).
 - Farha Leilani « Redéfinir le droit au logement », Document de référence soumis à la Journée de débat général sur l'article 3 du Pacte : droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice des droits économiques, sociaux et culturels qui sont énumérés dans le Pacte. Document des Nations unies n° E/C/12/2002/6, 2002, para 2.
 - Fonds Africain de Développement, « Rapport d'évaluation du Programme d'appui à l'amélioration de l'employabilité et l'insertion des jeunes (PAAEIJ) en Côte d'Ivoire » (2013), en ligne (pdf) : *Département OSHD* < <https://www.afdb.org/fr/documents/document/cote-divoire-youth-employability-and-insertion-support-programme-paaejj-appraisal-report-34636>>.
 - OECD, Institutions sociales et égalité femmes-hommes en Côte d'Ivoire : Rapport pays SIGI, « L'autonomisation économique des femmes et les normes sociales discriminatoires » en ligne : ilibrary <<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/1b25705c-fr/index.html?itemId=/content/component/1b25705c-fr>>.
 - Nations-Unies, « Journée mondiale de la justice sociale », (20 février 2023), en ligne <<https://www.un.org/fr/observances/social-justice-day>>.
- Comoe Élise Fiédin, Genre, migration et insertion dans
- OIT, *Égalité entre hommes et femmes et travail décent : Convention et recommandations clés de l'OIT pour la promotion de l'égalité entre homme et femme*, 3^e éd, Genève, BIT 2012.
 - OIT, « Assurer le respect des normes internationales du Travail : Le rôle essentiel de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation de l'OIT », éd du centenaire, 2019.
 - OIT, « Programme pays pour un travail décent : Côte d'Ivoire 2008-2013 », Doc BSR/OIT, 2008.
 - OIT, BIT, Commission de l'application des normes de la conférence : compte rendu des travaux 2022 Doc BIT ILC.110/Compte rendu des travaux 2022.

- OIT, Déclaration d'Addis-Abeba, Transformer l'Afrique grâce au travail décent pour un développement durable (tenu du 30 novembre-3 décembre 2015), OIT Doc AFRM.13/D.8(Rev.)
- OIT, *Les normes internationales du Travail : Une approche globale*, Genève, BIT, 2002.
- OIT, *Mesurer l'informalité : Manuel statistique sur le secteur informel et l'emploi informel*, Genève, BIT, 2013.
- OIT, Programme de promotion du travail décent en Côte d'Ivoire 2017-2020, 2017 en ligne (pdf) : < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_643766.pdf>.
- OIT, Rapport du Directeur général, Résultats en matière de travail décent : Exécution du programme de l'OIT 2018-19 Doc OIT ILC.109/I(A) 2021.
- ONU Femmes, « ODD8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous » (2010), en ligne : ONU Femmes <<https://www.unwomen.org/fr/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-8-decent-work-economic-growth>>.
- ONU Femme, Rapport de la Côte d'Ivoire sur la mise en œuvre de la résolution de l'AG des Nations Unies sur la Question des femmes dans le développement, Doc NU a-77-243-submission-cote-d-ivoire, 2022.
- Organisation de droit du développement, « Objectif programme 2030 et Agenda 2063 : L'État de droit, Moteur du Développement durable de l'Afrique Égalité et autonomisation au travers de l'accès à la justice : les questions de genre », Dar es Salam, 2016.
- Oumar Coulibaly Zié, « Rapport sur le développement humain : le secteur informel représente 89,4 de l'emploi en Côte d'Ivoire » (2 août 2013), en ligne : <<http://www.abidjan.net/>>.
- Parisotto Aurelio, « Analyse de l'ODD 8 sur un travail décent pour tous » (2015), en ligne <<https://www.un.org/fr/chronicle/article/analyse-de-lodd-8-sur-un-travail-decent-pour-tous>>.
- PNUD et INS, « Sources de croissance, pauvreté, inégalités et implication de politique économique en Côte d'Ivoire » (2011), septembre.
- PNUD, « Emploi, changements structurels et développement humain en Côte d'Ivoire » (2013), Rapport national sur le développement humain. (p.F72-73).
- PNUB, « Rapport National sur le développement humain : Emploi, changement structurels et développement en Côte d'Ivoire » (2 août 2013), à la p 15, en ligne (pdf) : UNESCO <planipolis.iiep.unesco.org>.
- *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, « Application des normes internationales du travail » Conférence internationale du Travail 110^e sess, 2022, BIT, Doc BIT ILC.110/III (A).
- Rapport du Directeur général, « Le travail décent au service du développement de l'Afrique » 10^e réunion régionale africaine, Addis-Abeba, en ligne (pdf) : BIT <<http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/rgmeet/index.htm>>.
- Rapport de la conférence, « Beijing, 4-15 septembre 1995 » Doc off NU, Doc NU CONF.177/Rev.1.
- Rapport du Groupe de travail sur l'examen périodique universelle : Côte D'Ivoire, Doc off AG NU, 42 sess, Doc NU A/HRC/42/6 (2019).
- Rapport FMI, « Côte d'Ivoire : stratégie de relance du développement et de réduction de la Pauvreté » (2009) Rapport du FMI N°. 09/156, à la p 1 (pdf).
- Union européenne, « Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travaille », CES.

II. DOCUMENTATION NATIONALE

A. Législation

Canada et Québec

- *Charte canadienne des droits et libertés, Loi de 1982 sur le Canada, 1982 ch.11, L.R.C., (1985), App. II, n° 44.*
- *Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12.*
- *Code canadien du travail, L.R.C. (1985), c. L-2.*
- *Code civil du Québec, L.Q., 1991, c.64.*
- *Code du travail, L.R.Q., c. C-27.*
- *Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. NI-1.*

Côte d'Ivoire

- *Code du travail de la Côte d'Ivoire.*
- *Convention collective annexe du 3 janvier 1978 concernant les conditions particulières d'emploi des travailleurs occasionnels dits « journalier ».*
- *Convention collective interprofessionnelle du 19 juillet 1977, dans l'annuaire officiel du ministère de l'Emploi, de la Fonction publique et de la Prévoyance sociale de la République de Côte d'Ivoire, 2^e édition, 1998, p158-177.*
- *L'adoption de la constitution du 8 novembre 2016 consacrant le principe d'égalité entre les sexes.*
- *Loi n° 2015-532 portant Code du travail du 20 juillet 2015, Journal officiel de la république de Côte d'Ivoire 1197 (2023).*
- *Loi n° 64-290 du 1^{er} août 1964, portant Code du travail de la Côte d'Ivoire, JORCI, n° 44 spécial du 17 août 1964, aux pp 1059-1077.*
- *Loi n° 68-595 du 20 septembre 1968 portant Code de la prévoyance sociale, JORCI, 1969, à la p 86.*
- *Loi n° 95-663 du 6 septembre 1995 autorisant le Président de la République à ratifier la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 18 décembre 1979 à New York.*
- *Loi n° 2016-886 du 8 novembre 2016 portant Constitution de la 3^e République de Côte d'Ivoire qui consacre le principe d'égalité entre les sexes.*
- *Quatrième rapport périodique soumis par la Côte d'Ivoire au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW/C/CIV/4), Rapport national présenté au 3^eme cycle de l'EPU (A/HRC/WG.6/33/CIV/1), Rapport volontaire d'examen national de la mise en œuvre des objectifs de développement durable en Côte d'Ivoire, 2019, en ligne*
<https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/23327COTE_dIVOIRE_Draft_Rapport_VNR_CIV.pdf>.

B. Jurisprudence nationale

Côte d'Ivoire

- *Cour suprême*

- CSCJ, Form soci., 22 mai 2003, arrêt n° 279.
- CSCJ, Form. Soc, 17 février 2011, arrêt n° 123, *Le Juris-Social*, Abidjan, août 2012.
- *CSCJ, 17 février 2011, arrêt n° 128, Le Juris-Social, n° 144, décembre 2012.*
- CSCJ, Form.soc., 17 juin 2010, arrêt n° 464, inédit.
- *Cours d'appel*
- *Abidjan, 1re Chambre sociale, 13 janvier 2000, arrêt n° 30, Le Juris-Social, Abidjan, décembre 2001.*
- Abidjan, 2^e Ch.soc 4 mars 2011, arrêt n° 50.
- Abidjan, 4e Ch soc, 18 mars 2011, arrêt no 68, *Le Juris-Social*, avril 2012.
- *Abidjan, 2^e Ch. Soc., 4 mars 2011, arrêt n° 50, Le Juris-Social, n° 136, avril 2012*
- *Abidjan, 5^e Ch.soc., 30 juillet 2009, arrêt n° 744, Le Juris-Social, n° 140, août 2012.*
- Abidjan, Ch.soc., 17 janvier 2002, arrêt n° 44, *Le Juris-Social*, décembre 2004, a la p 33.
- Bouaké, arrêt n° 66 du 12 mai 2000, *Le Juris-Social*, n°12, décembre 2001.
- *Bouaké, Ch. Soc., 24 juillet 1996, arrêt n° 94, Le Juris-Social, no 7, juillet 2001.*
- Bouaké, jugement n° 73 du 30 mars 200, *Le Juris-Social*, novembre 2001, n° 11, à la p 2.
- Abidjan, arrêt n° 1290/CS4/2013.
- *TPI*
- Tribunal de travail de Bouaké, jugement n° 73 du 30 mars 2000, *Le Juris-Social*, novembre 2001, n° 11, a la p 2.
- Tribunal du travail de Bouaké, jugement n° 55 du 9 mars 2000, *Le Juris-Social*, n° 26, février 2003, aux pp 22-23.

C. Décrets et actes gouvernementaux

- *Décret portant fusion de l'Agence pour l'Étude et la Promotion de l'Emploi (AGEPE) et l'Office de la Main-d'œuvre de Côte d'Ivoire (OMOCI), TR 93-409, (1993) ministère de l'Emploi et de la Fonction Publique.*
- *Décret n° 60432 du 14 décembre 1960, fixant pour les travailleurs employés dans les établissements soumis au régime de la durée hebdomadaire de travail de quarante heures, les zones de salaires, les salaires minima interprofessionnels garantis et les valeurs maxima de remboursement du logement et de la ration journalière de vivres, JORCI n° 68 du 24 décembre 1960, p.1539.*
- *Décret n° 96-194 du 7 mars 1996 relatif au travail temporaire, JORCI n° 19 du 9 mai 1996, p. 428-430.*
- *Décret n° 96-198 du 7 mars 1996 de la Côte d'Ivoire relatif aux conditions de suspensions du contrat pour maladie du travailleur, JORCI, 9 mai 1996, p.433.*
- *Décret n° 96-205 du 7 mars 1996 relatif à la durée du travail, JORCI du 9 mai 1996, p.435.*
- *Décret n° 96-205 du 7 mars 1996 relatif au Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail, JORCI n° 19 du 9 mai 1996, p.442-444.*
- *Décret n° 96-209 du 7 mars 1996 relatif aux obligations des employeurs, JORCI du 9 mai 1996.*

- Décret n° 95-672 du 6 septembre 1999 portant ratification de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 18 décembre 1979 à New York
- Décret n° 2013-791 du 20 novembre 2013 portant revalorisation du salaire minimum interprofessionnel garanti, en abrégé SMIG, JORCI n° 1 spécial du 3 janvier 2014.
- Décret n° 2016-781 du 12 octobre 2016 fixant les modalités d'applications de la loi n° 72-833 du 21 décembre 1972 portant Code de procédure civile, commerciale et administrative relative à l'assistance judiciaire, JORCI, n° 01 du 2 janvier 2017.

D. Publications gouvernementales

- Côte d'Ivoire, Institut National de la Statistique, *Enquête Régional intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel*, Rapport final, Abidjan, 2019.
- Gouvernement Ivoirien, communiqué, «atelier de restitution du document provisoire de la politique nationale de l'emploi (PNE) 2016-2020 et de présentation du projet de la stratégie nationale pour l'insertion et de l'emploi des jeunes (SNIEJ) 2016-2020» (24 novembre 2016), en ligne : Union, discipline et travaille : République de Côte d'Ivoire, Ministère de l'emploi et de la protection sociale, Direction générale de l'emploi <<https://docplayer.fr/121001089-Republique-de-cote-d-ivoire-union-discipline-travail-ministere-de-l-emploi-et-de-la-protection-sociale.html>>.
- INS -CI, « Rapport National sur l'État de la gouvernance, de la paix et de la sécurité en Côte d'Ivoire » (2015) à la p 51, en ligne (pdf) : INS-CI < www.ins.ci>.
- Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, « Côte d'Ivoire : Situation économique et finance » (17 juillet 2023), en ligne : <<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Pays/CI/situation-economique-et-financiere#:~:text=Avec%20une%20esp%C3%A9rance%20de%20vie,39%2C4%25%20en%202019>>.
- Ministère de l'Emploi (2016) : « Enquête nationale sur la situation de l'emploi et le secteur informel (ENSESI) », décembre 2016.
- Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale (2016) : « Politique Nationale de l'Emploi (PNE) 2016-2020 ».
- PNUB, « rapport national sur le développement humain : Emploi, changement structurels et développement en Côte d'Ivoire » (2 août 2013).
- République de Côte d'Ivoire, Délégation de l'Union européenne en République de Côte d'Ivoire, rapport pour une analyse sur l'égalité de genre en Côte d'Ivoire, par le ministère de de la Femme, de la Protection de l'Enfant et de la Solidarité, 2017.

III. DOCTRINE ET AUTRES DOCUMENTS

A. Monographies

- Alland Denis, *Manuel de droit international public*, 4^e éd, paris, PUF, 2017.
- Auer Peter, *La sécurité du marché du travail : comment conjuguer flexibilité et sécurité pour l'emploi décent*, Genève, BIT, 2008.
- BIT, *Discrimination en matière d'emploi et de profession*, Genève, 1963.
- Bonnechechere Michelle, *Le droit du travail*, Paris, La Découverte, coll. «Repères», 2008.

- Brunet, Luc. et André Savoie, *Le climat de travail : un levier pour le changement*, Montréal, Logiques, 1999.
- Cabrillac, Rémy, Marie-Anne Frison-Roche et Thierry Revet, *Libertés et droits fondamentaux*, 15^e éd, Paris, Dalloz, 2009.
- Chandra Talpade Mohanty, *Feminism Without Borders: Decolonizing Theory, Decolonizing Theory, Practicing Solidarity*, University Press Durham, Duke, 2003.
- Chappell Duncan et Vittorio DI Martino, *La violence au travail*, 2^e éd, Genève, BIT, 2000.
- Charlesworth Hilary, *Sexe, genre et droit international*, Paris, Pedone, 2013.
- Charlesworth Hilary, « What are women's international human rights? ». In: Cook, R. (dir. publ.), *Human Rights of Women: National and International Perspectives*, Pittsburgh, PN: University of Pennsylvania Press, 1994, aux pp 74-75.
- Chauchard Jean-Pierre, *Droit de la sécurité sociale*, 3^e éd, Paris, LGDJ, 2001.
- Combarous François, « Discrimination et marché du travail urbain : Le cas d'Abidjan en Côte d'Ivoire », centre d'économie du développement, université Montesquieu-Bordeau, 1997.
- Courcy, François, André Savoie et Luc Brunet (dir), *Violence au travail*, Montréal, 2004.
- Dupeyroux Jean-Jacques, Michel Borgetto, Robert Lafore, *Droit de la sécurité sociale*, 16^e éd, Paris, Dalloz, coll. «Précis», 2008.
- Flour, Jacques, Jean-Luc Aubert et Eric Savaux, *Les Obligations*, 9^e éd, Sirey, t.3, 2015.
- Frostell Katarina et Scheinin Martin, « Women ». In : Eide, A. et al. (dir. publ.), *Economic, Social and Cultural Rights: a Textbook*. La Haye: Kluwer Law International, 2001, à la p 336.
- Jaramillo Isabel Cristina, « La théorie juridique féministe. Un outil d'intervention pour les études de développement dir IRD, Sous *le développement, le genre*, 2015 <<https://books.openedition.org/irdeditions/8783?lang=fr> >.
- Javillier Jean-Claude et Bernard Gernigon (dir), *Les normes internationales du travail : un paradigme pour l'avenir*, Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos, préface de J.Somavia, BIT,2004.
- Jeammaud Antoine, Pelissier Jean et Supiot Alain, *Droit du travail*, 22^e éd, Dalloz, 2004.
- Josserand Louis, *Cours de droit civil positif français*, t 2, Paris, Sirey, 1939, à la p 350.
- Jütting Johanne Paul et De Laiglesia Juan R, « *L'emploi informel dans les pays en développement : Une normalité indépassable ?* », OCDE, Étude du Centre de développement, Paris, 2009.
- Koffi Aka Marcelin, *Sécurité et prévoyance sociales en Côte d'Ivoire*, ABC,2018.
- Kouadio, Carine, *Le travail décent dans l'espace UEMMO : essai sur la condition juridique du travailleur journalier en Côte d'Ivoire, au Bénin et au Sénégal*. IFJD, 2022.
- Lachaud Jean-Pierre (dir), *Pauvreté et marché du travail urbain en Afrique subsaharienne : analyse comparative*, Genève, Institut international d'études sociales, 1994.
- Lévesque Benoît et Petitclerc Martin, «L'économie sociale au Québec à travers les crises structurelles et les grandes transformations (1850-2008) (2008) » (2010) 39 :2 *Économie et Solidarité* 14.
- Servais Jean-Michel, *Normes internationales du travail*, Paris, LGDJ, 2004.
- Siffermann Sylvie et Paul Weber, *L'inspection du travail et la mondialisation durable*, Association internationale de l'Inspection du travail, 2008.

- Silué Nanga, *L'égalité entre l'homme et la femme en Afrique noire francophone. Essai sur la condition juridique de la femme en droit social ivoirien*, Universitaires Européennes, 2011.
- Tapinos George Photios, Phillippe Hugon et Patrice Vimard, *La Côte d'Ivoire à l'aube du XXI^e Siècle : Défis démographique et développement durable*, France, Karthala, 2002.
- Tomasevski Katarina, « Women ». In: Eide, A. et. al. (dir. publ.), *Economic, Social and Cultural Rights: a Textbook*. La Haye : Kluwer Law International, 1995.

B. Articles de périodique

- Acker Joan, « Inequality Regimes Gender, Class and Race in Organizations » (2006) 20:4 *Gender and Society* 443.
- Akmel Meless Siméon, Coulibaly Amara et Esoh Lahoues Olivier, « Discrimination Sociales des femmes dans la gouvernance foncière en pays Odjokru de Côte d'Ivoire » (2020) 8 *International Journal Of Mutidisciplinary and Current Research*.
- Akoi Paul Ahizi., « L'Administration du travaille en Côte d'Ivoire » (1972)1 *Faculté de droit : Centre Ivoirien de recherche et d'études juridiques*.
- Bachand Rémi, « Les quatre strates du droit international analysées du point de vue des subalternes » (2011) 24 :1 *RQDI*.
- Benach et al. "Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health" (2014) 35:1. *Ann Rev Public Health*, 229.
- Bescond David, Châtaignier Anne et Mehran Farhad, « Sept indicateur pour mesurer le travail décent : une comparaison internationale » 142 :2 *RIT*.
- Blackett Adelle et Koné-Silué Assata, «Des approches innovantes pour assurer l'accès des travailleurs domestiques au travail décent en Côte d'Ivoire: ce que l'administration du travail et le système judiciaire ont pu faire dans le cadre du régime général du Code du travail» (2019)158 :1 *R Intl du travail*.
- Boivin Michelle, « Catégorie Femme/s dans la Discrimination sur le Sexe, La » (1998) 13:1 *Can JL et Soc* 29.
- Bourque Gilles et Aubry François, «Le salaire minimum au Québec : pour un revenu décent» (2011) 1:6 *IRÉC* 2.
- Charlesworth Hilary et Charlesworth Sara, « The Sex Discrimination Act and International Law » (2004) 27:3 *UNSWLJ* 858.
- Chung Ryoa, « Penser les relations internationales d'un point de vue féministe » (2017) 44 :1 *SPQ*.
- Drouin Renée-Claude, « L'organisation internationale du Travail » (2021) *RQDI*.
- Duplessis Isabelle, « Raison d'être et perspectives d'avenir de l'Organisation internationale du travail (OIT) à l'aube de son centenaire » (2019) 48 :2 *Revue générale de droit* 443.
- Fofana Valoua, Venance Adou Paul, « Réseaux de solidarité et développement du secteur informel féminin en Côte d'Ivoire : étude de cas des femmes entrepreneures à Bouaké » (2021) 17 :5 *European Scientific Journal, ESI*.
- Ghai Dharam, « Travail décent : concept et indicateurs » (2003) 142 :2 *RTI*.
- Goldin Claudia, « The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family » (2006), 96:2 *American Economic Review* 21.
- Hugues Steve, « The International Labour Organisation » (2005) 10 :3 *New Political Economy*.

- Jean Carbonnier, « Flexible droit, textes pour une sociologie du droit sans rigueur » (2013), LGDJ.
- Lévesque Benoît et Petitclerc Martin, « L'économie sociale au Québec à travers les crises structurelles et les grandes transformations (1850-2008) » (2008) 39 :2 *Économie et Solidarité*.
- Mekgwe Pinkie, « Theorizing African Feminism (s): The 'Colonial' » (2008) 1:20 *Question» Quest: An African Journal of philosophy* 22.
- Nyamu Celistine Musembi, « Question de citoyenneté formelle et réelle et justice de genre en Afrique subsaharienne », dans Mukhopadhyay Maitrayee et Sing Navsharan dir, *Justice de genre, citoyenneté et développement*. Quebec, Presses universitaires de Laval & Paris, le Harmattan/IDRC/CRDI, 2009.
- Ogunipe Leslie, « Recreating Ourselves » (1995) 26:2 *Africa World press: Trenton* 262.
- Otto Diane, « Gender comment: why does the UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights need a General Comment on women? » (2002) 1:1 *Can J of Women & Law* 66.
- Palmieri Joëlle, « Mouvement de femmes en Afrique : de l'institutionnalisation à la démocratie directe : les exemples du Sénégal et de l'Afrique du Sud » (2019) *Revue angliciste de la Réunion* 36.
- Sethuraman S.V., « Le secteur urbain non structuré : Concept, mesure et action » (1976) 114 :1 *RIT*, 1976 aux pp 79-92.
- WEIL Patrick, « Vers une normativité relative en droit international ? » (1982) 86 *Revue de droit international public*.

C. Articles ou chapitres d'ouvrages collectifs

- Akindes Francis, « Inégalités sociales et régulation politique en Côte d'Ivoire » dans politique africaine, *Côte d'Ivoire, la tentation ethnonationaliste*, Karthala, 2000.
- Ano Boa Bernard, « Regard sur le statut social de la femme rurale Agni en Côte d'Ivoire » dans *Revue africaine d'anthropologie*, Nyansa, 2012.
- Apodaca Clair, « Measuring women's economic and social rights achievement » (1990) 20 *Human Rights Quarterly* 151.
- Bennoune Karima, « Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels comme outil de lutte contre la discrimination à l'égard des femmes : considérations générales et étude de cas sur l'Algérie » (2005) 2 :184 *Revue Int* 386.
- CHAPMAN Audrey, « Monitoring women's right to health under the international covenant on economic, social and cultural rights » (1995) *American University Law Review* 1157.
- Charmes Jacques, « Femmes africaines, activités économiques et travail : de l'invisibilité à la reconnaissance » dans *Revue tiers-monde, Femme, famille, fécondité. De la baisse de la fécondité à l'évolution du statut des femmes*, Armand Colin, 2005 255.
- Cogneau Denis et Mesplé-Somps Sandrine « Les illusions perdues de l'économie ivoirienne et la crise politique » dans la revue de l'Afrique et du développement, dir, *Afrique contemporaine*, no206 Association Nouvelle Afrique contemporaine, 2003.
- Cook Rebeca, « State responsibility for violations of women's human rights » (1994), 7 *Harvard Human Rights Journal* 156.
- Deranty Jean-Philippe et Mac Millan Craig, « Qu'est-ce qu'un « travail décent » ? Propositions pour élargir la campagne de l'Oit pour le travail décent à partir de la psychodynamique » dans *Travailler*, Martin Média, 2013.

- Dorion Léa, « Chapitre 1. Les femmes dans le monde du travail : inégalités et violences » dans Manuel d'action, dir, *L'entreprise du XXI^e siècle sera féministe*, Dunod, 2021.
- Duplessi Isabelle, « La Déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail » (2004) 59 :1 érudit 52-53.
- Fakhri Ali et Pascal Ghazalian « Female Labour Force Participation in MENA's Manufacturing Sector: The Implications of Firm-Related and National Factors », *IZA Discussion Papers 7197*, Institute of Labor Economics (IZA).2013.
- Gaspard Françoise, « Droits de l'Homme ou Droits des femmes », Dans après-Demain dir *Le Statut des femmes dans le monde*, Fondation Seligmann, 2007.
- Martinez Andrea, Kouhon Achille et Kouamé Aka, « Les frontières poreuses de l'égalité hommes-femmes en Côte-d'Ivoire : recherche au sein des peuples Akan et Krou » dans cahiers du genre, dir, *L'école à l'épreuve de la théorie du genre*, association féminin masculin recherche, 2018.
- Munson Lester, « CEDAW: It's Old, It Doesn't Work, and We Don't Need it » (2003) 10:2 Washington College of law journals & Law Reviews 25.
- Revillard Anne et al., « À la recherche d'une analyse féministe du droit dans les écrits francophones », dir *Nouvelles questions féministes*, Antipodes, 2009.
- Standing Guy, « The Ilo: An Agency for Globalisation? », dans *Development and Change*, 2008.

D. Autres sources

- Abel Marie-Hélène, Analyse féministe des droits de la femme : l'épreuve de la théorie non idéale, mémoire de Maîtrise en philosophie, 2013 [non publiée].
- Afristat, Notes techniques N^o 1 : Cadre conceptuel : Évolution internationales dans la mesure du secteur informel et de l'emploi informel, 2010.
- Auvergnon Philippe et Sidibé Ousmane, « Capacité d'intervention et compétence en droit du travail des ministères en charge du travail dans les États membres de l'UEMOA » (2014) à la p 32, en ligne : BIT < shs.hal. Science >.
- Auvergnon Philippe, «le travail domestique sur le chemin du travail décent ?» (2017) Hal open Science.
- Auvergnon Philippe, « Modèle et transferts normatifs endroit du travail de Pays africains » (2005), Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale.
- Banque ouest Africaine de développement, « politique de la banque ouest Africaine de développement en matière de genre » (2012).
- Banque mondiale, « Côte d'Ivoire- Vue d'ensemble » (dernière modification le 29 septembre 2023), en ligne : Banque mondiale <<https://www.banquemondiale.org/fr/country/cotedivoire/overview#:~:text=Malgr%C3%A9%20la%20hausse%20des%20prix,et%20une%20forte%20consommation%20int%C3%A9rieure>> .
- Boivin Louise, « Entre précarité et flexibilité : réflexion sur la situation des femmes en emploi » (2012), (pdf) : Regards sur le travail.
- Bourque Gilles et Aubry François, « Le salaire minimum au Québec : pour un revenu décent » (2011), IRÉC.
- Brou Rose Delima Assis, *Les traités internationaux devant la juridiction constitutionnelle ivoirienne : contribution à l'étude du contrôle des traités en Côte d'Ivoire*, thèse de doctorat en Droit International, Université de Cocody, 2012 [non publié].
- Carlesworth, Hilary, *Democracy and International Law, in: Collected Courses of the Hague Academy of International Law*, 2015.

- Comoe Élise Fiédin, *Genre, migration et insertion dans le marché du travail urbain en Côte d'Ivoire : vers une double discrimination des femmes migrantes ?*, Université de Montréal.
- Côte d'Ivoire, « Programme de promotion du travail en Côte d'Ivoire 2017-2020 » (2017) pdf.
- Djézou Bleou Martin, les grands arrêts de la jurisprudence administrative ivoirienne, Abidjan, CNDJ, 2012.
- Farha Leilani, « Redéfinir le droit au logement » (2002), Document de référence soumis à la Journée de débat général sur l'article 3 du Pacte : droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice des droits économiques, sociaux et culturels qui sont énumérés dans le Pacte. Document des Nations unies n° E/C/12/2002/6.
- FOFANA Namizata Binaté, « Le développement inclusif par le genre et transformation des politiques dans les domaines de l'éducation de base, de l'enseignement supérieur et la recherche scientifique en Afrique de l'Ouest francophone : le cas de la Côte d'Ivoire » (2022), en ligne (pdf): Cahiers de recherche OFDIG No 04-2022 <<http://ofdig.org/wp-content/uploads/2022/12/Cahier-de-recherche-03-2022.pdf>>.
- Fourré Martine et al. *Totem et publicité Colloque de Dakar 27-30 octobre 2008*, Dakar Paris, IPS, 2010.
- Guide pour plus de cohérence avec le travail décent, « Plate-forme de coordination du travail décent », 2019.
- Guiraud Pâcome Cyrille, « Participation sociale et promotion de la femme en Côte d'Ivoire : Une lecture des organisations féminines », (pdf).
- Junter Annie, Ressot Caroline. « La discrimination sexiste : les regards du droit », dans *Les discriminations entre les femmes et les hommes* Revue, OFCE, 2010, 65.
- Kane Epse, Aminata Kone, Marie Franck Edith Koffi et al., « Le féminisme en Côte d'Ivoire » (2011), (pdf) : Nawey.
- Kanté Soulye, « Le secteur informel en Afrique subsaharienne francophone : vers la promotion d'un travail décent » (2002) BIT Document de travail sur l'économie informelle secteur de l'emploi 2002/15.
- Lachaud Jean-Pierre, « Dépenses des ménages, développement humain et pauvreté au Burkina Faso : substitution ou complémentarité ? » (2000) Université Montesquieu-Bordeaux Document de travail IV.
- Le Bissonais et al., « Contribuer à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en Afrique de l'Ouest : premier enseignement tiré de quatre expériences novatrice » (2011), en ligne (pdf) : Gret < gret.org >.
- MAUPAIN Francis *L'OIT, la justice sociale et la mondialisation, Recueil des cours, Académie internationale de droit international*, 1999.
- Mel César Djedje, « Facilitation de l'assistance judiciaire : la décentralisation des services et la création d'un fonds recommandées » (26 juillet 2013), en ligne : Linfodrome <<https://www.linfodrome.com/societe/10295-facilitation-de-l-assistance-judiciaire-la-decentralisation-des-services-et-la-creation-d-un-fonds-recommandees>>.
- Meza Ofelia, *La notion de discrimination dans la convention internationale sur l'élimination de toute les formes de discrimination à l'égard des femmes*, Thèse déposée à l'École des Études supérieures et de recherche en vue de l'obtention de la maîtrise en droit, Université d'Ottawa, 1995 [non publiée].
- Morris Jo, « Guide de discussion, Un travail décent, une vie décente pour les femmes : Les syndicats se placent à l'avant-garde pour la justice économique et sociale et l'égalité » (2009), (pdf) : CSI.

- OCDE, « Égalité femmes- hommes en Afrique de l'Ouest » (16 août 2018), en ligne : OECD <<https://www.oecd.org/fr/csao/themes/egalitefemmes-hommesenafriquedelouest.htm>>.
- OIT, « Organisation internationale du Travail : L'agence des Nations Unies pour le monde du Travail » (2022).
- OIT, « L'OIT et l'égalité entre hommes et femmes » (2024), en ligne Organisation internationale du Travail <<https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--fr/index.htm>>.
- Oumba Parfait, *La problématique du travail décent en Afrique à la lumière des normes de l'OIT*, Université catholique d'Afrique centrale, 2016.
- Outil de calcul de devises d'OANDA, en date du 30 novembre 2023 : <<https://www.oanda.com/currency/converter/fr/?from=XOF&to=CAD&amount=56367.9>>.
- Programme international pour l'abolition du travail des Enfants (IPEC), « Du travail des enfants au travail décent des jeunes en Côte d'Ivoire : Éléments de politique pour l'action publique », 2013.
- Pougoué Paul Gérard, « Cameroun : situation de travail et protection des travailleurs » (1997), en ligne (pdf) : OIT < www.ilo.org >.
- Rapport de l'opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire (ONUCI) (juin).
- Rapport des consultations de la Banque Mondiale sur le genre, « Être femme en Côte d'Ivoire : quelles stratégies d'autonomisation ? *Bureau régional* (2013).
- Rivière Emmanuel, « Le regard des Français et des Françaises sur l'égalité femmes-hommes », Kantar, 2020.
- Sawadogo Martin et Lankoandé Gountiéni Damien, « traitement salarial des employé(e)s dans les entreprises de l'espace UEMOA : d'importantes inégalités de genre à corriger » (2020).
- Spieser Catherine et Giraud Olivier, « La construction des normes internationales du Travail » (2018), (pdf) : Rapport de recherche IRES.
- Sylla Kalilou, Gbongue Mamadou, Kouadio Eric, « Une approche multidimensionnelle de la pauvreté appliquée A La Côte d'Ivoire » (2005) (pdf).
- WOMEN'S ECONOMIC EQUALITY PROJECT, « Proceedings of the Consultation on Women's Economic Equality » (2000), en ligne (pdf): CESR <www.cesr.org/low/book/print/288>.

WEBOGRAPHIE (PRINCIPAUX SITES INTERNET CONSULTÉS)

- CAIRN, en ligne : www.cairn.info
- CANLII, en ligne : www.canlii.org
- CEDAW, en ligne : ohchr.org
- Cour Africaine des Droits de l'Homme, en ligne : www.african-court.org
- Cour internationale de justice, en ligne : <https://www.icj-cij.org/fr/decisions>
- DALLOZ, en ligne : <https://www.dalloz-revues.fr>
- Érudit, en ligne : www.erudit.org
- GOOGLE scholar, en ligne : <https://scholar.google.com>
- Gouvernement de la Côte d'Ivoire, en ligne : www.gouv.ci
- Gouvernement de Québec, en ligne : www.quebec.ca
- Gouvernement du Canada, en ligne : www.canada.ca
- INS-CI, en ligne : <https://www.ins.ci/>

- JSTOR, en ligne : www.jstor.org
- Juricaf, en ligne : <https://juricaf.org>
- LGDJ, en ligne : <https://www.lgdj.fr>
- NATIONS UNIES, en ligne : www.un.org
- OIT, en ligne : www.ilo.org
- ONU, en ligne : www.un.org
- ONU Femmes, en ligne : www.unwomen.org
- Open Edition Journals, en ligne <https://journals.openedition.org>
- Persée, en ligne : [https://. www.persee.fr](https://www.persee.fr)
- Service des bibliothèques |UQAM, en ligne : <https://bibliotheques.uqam.ca>