

L'impact réel du modèle suédois sur les travailleurSEs du sexe

#5

**Le droit au travail
et autres droits liés
au travail**



Réseau Mondial des Projets sur le Travail Sexuel
Promouvoir la Santé et les Droits Humains

Le droit au travail et autres droits liés au travail

La Déclaration universelle des droits de l'homme établit que : « Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. »

« Personne ne remet en question le droit pour un docteur, une chercheuse, une universitaire ou un bureaucrate d'aller au travail. Personne ne vit dans la crainte de se lever le matin, d'aller travailler et de découvrir que son lieu de travail a été fermé [...] et cela sans explication, sans aucuns droits, sans recours et sans recevoir votre dernier chèque. Parfois la police vient fermer votre lieu de travail alors même que vous êtes en train de travailler, et cela simplement à cause de la profession que vous avez choisie. C'est difficile à imaginer et pourtant c'est la réalité de nombreux-euses travailleurSEs¹ du sexe dans le monde [...]. Envisager le travail du sexe comme un travail qui soit réglementé par les droits du travail a de nombreux effets positifs et est une étape essentielle dans le combat contre la pandémie du VIH [...]. Il existe une relation étroite entre notre capacité à nous protéger sur notre lieu de travail et la réduction de la stigmatisation et de la discrimination, ainsi que la reconnaissance de nos droits et de la possibilité de choisir nos conditions et nos lieux de travail. »

(Militante travailleuse du sexe, Conférence internationale sur le sida, Melbourne, 2014)²

Introduction

La Déclaration universelle des droits de l'homme établit que : « Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. »³ La Déclaration universelle des droits de l'homme a été suivie par le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) dont les états signataires s'engagent à tout mettre en œuvre

pour assurer progressivement le plein exercice des droits garantis par ce pacte. Ainsi ces états « reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit ». Le PIDESC mandatent aussi les pays signataires pour qu'ils garantissent des « conditions de travail justes et favorables » et un « salaire équitable ».⁴

Malgré cela, la criminalisation du travail du sexe empêche les travailleurSEs du sexe de jouir du droit au travail et de « conditions de travail justes et favorables ». C'est parce que le travail du sexe est criminalisé que les gouvernements nationaux et les juridictions régionales refusent de reconnaître le travail du sexe comme un travail légitime et que par conséquent, les droits du travail des travailleurSEs du sexe ne sont pas protégés. En réalité, la criminalisation du travail du sexe sert de justification aux états pour ne pas mettre en place les mesures nécessaires à la protection des travailleurSEs du sexe en tant que travailleurs et travailleuses. La criminalisation met aussi les travailleurSEs du sexe dans une situation où il leurs est difficile de se protéger elles-eux-mêmes sur leur lieu de travail. Par exemple, dans un tel contexte il est peu probable que les travailleurSEs du sexe auront la possibilité de former des collectifs, des syndicats ou d'autres organisations qui leurs permettraient d'améliorer leurs conditions de travail. La criminalisation des clients des travailleurSEs du sexe, comme cela est le cas en Suède, constitue aussi un obstacle au droit au travail des travailleurSEs du sexe et au droit à choisir leur profession. Cela donne

1 Note du traducteur : Dans ce document la forme féminine est délibérément ajoutée au masculin du substantif « travailleur » ainsi qu'à d'autres substantifs, adjectifs, déterminants et participes passés de façon à ne pas rendre les femmes « invisibles » sachant qu'il est reconnu que la majorité des travailleurs du sexe sont des femmes. Cette décision n'a pas pour but d'exclure les travailleurs du sexe, hommes ou transgenres, mais d'inclure au contraire une majorité, tout en restant stylistiquement cohérent et lisible.

2 Vous pouvez voir en anglais la présentation dans son intégralité ici : <https://www.youtube.com/watch?v=kgBsEZi4Lig> (page visitée le 23 août 2014)

3 Déclaration universelle des droits de l'homme, Nations Unies, 1948.

4 Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, articles 6 et 7 de la résolution 2200A(XXI) de l'assemblée générale de l'ONU le 16 décembre 1966.



Ce document explique quelle est la relation entre les mécanismes existants de protection des droits humains et le travail et dénonce la manière avec laquelle la criminalisation, associée à d'autres facteurs, empêchent les travailleurSEs du sexe de jouir de cette protection.

aussi chez la population une image négative du travail du sexe puisque les travailleurSEs du sexe ne sont souvent pas perçus comme faisant une activité légitime mais plutôt comme des victimes d'une activité criminelle. Il est inacceptable de laisser ces abus du droit pénal retirer aux travailleurSEs du sexe leurs droits fondamentaux au travail dont elles-ils devraient pouvoir comme tout un chacun jouir et que les états membres de l'ONU ont promis de faire respecter.

Ce document explique quelle est la relation entre les mécanismes existants de protection des droits humains et le travail et dénonce la manière avec laquelle la criminalisation, associée à d'autres facteurs, empêchent les travailleurSEs du sexe de jouir de cette protection. Des recommandations pour une meilleure pratique sont aussi incluses.

Les normes internationales

Le PIDESC a été ratifié par de très nombreux pays et notamment par la vaste majorité des pays où le travail du sexe est criminalisé. Le PIDESC protège entre autres choses un grand nombre de droits liés au travail notamment le droit de travailler, de choisir librement son travail et le droit à la sécurité et à l'hygiène au travail mais il assure aussi que :

- les travailleurs et les travailleuses doivent recevoir « un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune ». Il est aussi précisé que les femmes doivent « recevoir la même rémunération [que les hommes] pour un même travail ».
- « Les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leurs sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes ».

- toute personne a le droit « de former avec d'autres des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix ». Les syndicats ont le droit de former des fédérations ou des confédérations nationales et le droit de former des organisations syndicales internationales ou de s'y affilier.
- les travailleurSEs ont le droit de grève.
- la police et les membres des forces armées ne doivent pas restreindre les droits des travailleurSEs.
- pendant la période avant et après la naissance des enfants, « les mères salariées doivent bénéficier [...] d'un congé payé ou d'un congé accompagné de prestations de sécurité sociale adéquates. »
- les travailleurSEs ont le droit « au repos, aux loisirs, à la limitation raisonnable de la durée du travail et aux congés payés périodiques, ainsi qu'à la rémunération des jours fériés. »⁵

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) réaffirme que le droit au travail est un « droit inaliénable de tous les êtres humains » et développe en détail le concept d'égalité des droits entre les hommes et les femmes.⁶ Elle spécifie que :

- les femmes doivent avoir les mêmes droits que les hommes en ce qui concerne le choix de la profession, les prestations de travail, la sécurité sociale, les prestations de chômage, de vieillesse et d'invalidité ainsi que le droit à des congés payés.
- les femmes doivent avoir les mêmes droits que les hommes « à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction » et il est interdit de licencier les femmes pour cause de grossesse ou de congé de maternité.

⁵ Ibid., Articles 7, 8, 10.

⁶ La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de l'ONU. Résolution 34/180 de l'assemblée générale de l'ONU, 18 décembre 1979, article 11.



Pourtant dans la plupart des pays, les travailleurSEs du sexe n'ont pas accès à ces droits humains fondamentaux.

- l'état doit garantir que les femmes aient accès aux « services sociaux d'appui nécessaires pour [leurs] permettre de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants ».
- les états doivent assurer « une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif ».⁷

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ne mentionne pas explicitement le travail du sexe en tant que travail. Il est cependant inscrit dans la convention que les états doivent prendre « toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour réprimer [...] l'exploitation de la prostitution des femmes. »⁸ Il est important de noter que cet article n'insinue pas que la prostitution relève nécessairement de l'exploitation mais suggère plutôt que toutes les formes d'exploitation doivent être combattues.

Les organes multilatéraux régionaux ont aussi établi des mécanismes de protection des droits des travailleurSEs. La Charte sociale européenne – un traité juridiquement contraignant des membres du Conseil de l'Europe – est peut-être parmi les traités multilatéraux celui qui offre le plus de protection des droits des travailleurSEs. Elle inclut dans le détail des dispositions relatives au droit au travail, au droit à la sécurité et à l'hygiène sur le lieu de travail et d'autres dispositions diverses y compris le droit syndical, le droit de jouir des avantages offerts par les conventions collectives, le droit au congé maternité, le droit à la formation professionnelle et le droit à la sécurité sociale.⁹ Dans l'article relatif au « droit à la dignité au travail », la charte

interdit explicitement le harcèlement sexuel au travail et mandate les états pour « promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail. »¹⁰

La Charte de l'organisation des états américains inclut le droit à une rémunération équitable et à « des conditions de travail acceptables pour tous » et la Convention américaine des droits de l'homme – un traité juridiquement contraignant des états de l'Amérique du Nord, de l'Amérique centrale, de l'Amérique du Sud et des Caraïbes – requière des états signataires qu'ils mettent progressivement en place les moyens d'atteindre ces objectifs.¹¹ La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples garantit également que tous les peuples ont « le droit de travailler dans des conditions équitables et satisfaisantes. »¹²

L'Organisation internationale du travail est une agence spécialisée de l'ONU qui publie des normes internationales du travail et des politiques élaborées conjointement par les gouvernements, les travailleurs et les employeurs. Tout comme les conventions des droits de l'homme, les conventions internationales de l'OIT sont des traités juridiquement contraignants. L'OIT publie cependant aussi des recommandations d'ordre techniques qui elles ne sont pas juridiquement contraignantes. En 1998 est adoptée la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Cette déclaration mentionne notamment « la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective » et « l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. »¹³ Pourtant dans la plupart des pays, les travailleurSEs du sexe n'ont pas accès à ces droits humains fondamentaux.

7 Ibid.

8 Ibid., Article 6.

9 Conseil de l'Europe. Charte sociale européenne, Strasbourg, 1996, articles 1-29. http://www.cncdh.fr/sites/default/files/charte_sociale_europeenne_revisee_0.pdf

10 Ibid., Article 26.

11 Organisation des états américains. Convention américaine des droits de l'homme (Pacte de San Jose), 22 novembre 1969, article 26.

12 Organisation de l'unité africaine. Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, doc OUA. CAB/LEG/67/3 27 juin 1981, article 15.

13 Organisation internationale du travail, Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Genève, 1998. <http://www.ilo.org/declaration/lang-fr/index.htm>



Les états membres qui ont approuvé ces mesures mais qui par la suite affirment que la réduction des risques ne s'applique pas au travail du sexe ou à l'achat de sexe puisqu'il s'agit d'un acte criminel, remettent fondamentalement en question l'engagement qu'ils avaient pris au préalable de faire respecter les droits humains.

Le Sommet mondial de l'ONU pour le développement social qui s'est tenu en 2005 a mandaté l'OIT pour aider les pays à promouvoir « une globalisation équitable [...] le plein emploi et la possibilité pour chacun de trouver un travail décent et productif ». ¹⁴ L'OIT a élaboré un Agenda pour le « travail décent » dans lequel se trouve notamment une liste des professions considérées comme « décentes ». Le concept de « travail décent » formulé par l'OIT est fondé sur l'idée que « le travail est source de dignité personnelle, de stabilité familiale, de paix dans la communauté et de démocratie, de croissance économique qui augmente les possibilités d'emploi productif et de développement d'entreprises. » ¹⁵ Malheureusement l'Agenda pour le « travail décent » de l'OIT n'inclut pas une amélioration des conditions de travail des travailleurSEs du sexe. En effet, par exemple, l'Agenda du « travail décent » en Afrique publié par l'OIT précise que le travail du sexe est un exemple de « comportements risqués et autodestructeurs » et suggère que le travail du sexe n'est choisi que par les personnes dont les opportunités d'emploi sont limitées. ¹⁶

Néanmoins l'OIT, dans sa publication « Combattre le VIH/SIDA sur le lieu de travail » reconnaît que les travailleurSEs du sexe sont vulnérables et ont besoin d'être protégés sur leurs lieux de travail. A ce sujet, les recommandations de 2010 de l'OIT encouragent vivement les employeurs à faciliter l'accès à la prévention, au traitement, au soins du VIH et au soutien pour touTEs les travailleurSEs dans tous les secteurs, travail formel et informel inclus, ce qui englobe donc de fait le travail du sexe. ¹⁷ Ces recommandations encouragent les pays à faire leur possible pour que toute personne qui travaille ait d'une part « accès à toutes les méthodes de prévention [tels que] des préservatifs masculins et féminins et, s'il y a lieu, des informations concernant leur utilisation correcte ainsi qu'un accès

à une prophylaxie postexposition » et d'autre part accès à des moyens de réduction des risques comme cela est préconisé par l'Organisation mondiale de la santé et l'ONUSIDA. ¹⁸ Dans cette déclaration, l'OIT rappelle une des positions adoptées par l'ONU depuis longtemps, à savoir que l'accès aux préservatifs et les services de réduction des risques sont une question de droits humains. ¹⁹ Les états membres qui ont approuvé ces mesures mais qui par la suite affirment que la réduction des risques ne s'applique pas au travail du sexe ou à l'achat de sexe puisqu'il s'agit d'un acte criminel, remettent fondamentalement en question l'engagement qu'ils avaient pris au préalable de faire respecter les droits humains.

Certaines instances de l'ONU chargées des droits humains ont fait des commentaires ou des recommandations concernant les conditions de travail des travailleurSEs du sexe et les droits liés au travail. Concernant le droit à la santé, le Rapporteur spécial des Nations Unies a noté que travailler dans des conditions favorables s'inscrit dans le cadre du droit à la santé et constitue la raison principale pour laquelle le travail du sexe devrait être décriminalisé. Selon le Rapporteur spécial, cela doit aussi s'accompagner « de la mise en place de réglementations appropriées concernant la santé et la sécurité au travail. » ²⁰

La Commission mondiale sur le VIH et le droit qui rassemble des experts éminents dont certainEs sont d'ancienEs chefs d'état, a demandé que soient abrogées « les lois qui interdisent aux adultes consentants d'être client ou acteur du commerce du sexe [...] » et a ajouté que « des mesures complémentaires juridiques doivent être prises pour assurer des conditions de travail saines aux travailleurs du sexe. » ²¹ Certaines organisations de défense des droits humains se sont aussi exprimées sur les droits des travailleurSEs du sexe en lien avec le

14 Assemblée générale des Nations Unies. Document final du Sommet mondial de 2005. Doc de l'ONU A/60/L.1, 15 septembre 2005, paragr. 47. Voir http://www2.ohchr.org/french/bodies/chr/docs/wsoutcome2005_fr.pdf

15 Organisation internationale du travail. « Agenda pour le travail décent » voir <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-fr/index.htm>

16 Organisation internationale du travail. *Agenda pour le travail décent en Afrique : 2007-2015*, paragr. 145. Genève, 2007.

17 Organisation internationale du travail. *Recommandation 200 : Recommandation concernant le VIH et le sida et le monde du travail*. Genève, 2010, p2.

18 Ibid., paragr. 15.

19 Voir par ex. Assemblée générale des Nations Unies, Déclaration d'engagement sur le VIH/sida, doc. de l'ONU A/RES/S.26/2, 2001.

20 Rapport du Rapporteur spécial sur le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale possible à l'assemblée générale de l'ONU, A/HRC/14/20, 27 April, 2010 (non traduit). Paragr. 46.

21 Commission mondiale sur le VIH et le droit. *Risques, droits et santé*. New York, 2012, p 99. Voir <http://www.hivlawcommission.org/resources/report/FinalReport-Risks,Rights&Health-FR.pdf>



...quand cela s'ajoute à la stigmatisation et à la marginalisation dont elles-ils sont déjà victimes dans de nombreux endroits, cela se traduit par des arrestations et des détentions arbitraires et abusives de la part de la police qui compromettent les droits des travailleurSEs du sexe en tant que travailleurs et travailleuses.

travail : Human Rights Watch appelle à la décriminalisation du travail du sexe et remarque que la criminalisation du travail du sexe « peut provoquer ou exacerber une multitude de violations des droits humains dérivées, et exposer par exemple la personne à des violences de la part d'acteurs privés ou de la police, ou à une application discriminatoire de la loi, ou encore augmenter sa vulnérabilité face aux criminels qui peuvent lui imposer chantage, contrôle et abus. »²²

Les régimes juridiques nationaux et les droits des travailleurSEs du sexe liés au travail

Les Régimes juridiques nationaux (les lois et les décisions de justice) ne reflètent souvent pas les mécanismes de protection des droits humains abordés dans ce papier. Les transactions commerciales sexuelles et les activités qui leurs sont associées, telles que le racolage ou les échanges de communication relatifs au travail du sexe, tenir un bordel et profiter des revenus du travail du sexe, sont selon la loi des actes criminels dans plus de 100 pays.²³ Dans de nombreux cas, ces lois s'appliquent non seulement aux travailleurSEs du sexe mais aussi à leurs clients et aux tierces parties et même aux familles, aux partenaires et aux amiEs.²⁴

Les lois dont la description est assez vague comme par exemple la loi sur le « proxénétisme » en Suède criminalisent les propriétaires et les amiEs des travailleurSEs du sexe même lorsqu'il est impossible de prouver qu'il y a eu intention de promouvoir le travail du sexe. Les travailleurSEs du sexe tombent non seulement sous le coup du droit pénal mais aussi souvent du droit civil, des lois municipales et

des lois relatives à l'ordre public pour des infractions telles que le racolage, le vagabondage, entrave à la circulation, outrage public à la pudeur ou encore trouble de l'ordre public.²⁵ Toutes ces lois violent le droit des travailleurSEs du sexe au travail et le droit à la sécurité et à l'hygiène au travail. Dans un tel contexte les travailleurSEs du sexe sont trop souvent des cibles faciles pour les agents de la force publique ; quand cela s'ajoute à la stigmatisation et à la marginalisation dont elles-ils sont déjà victimes dans de nombreux endroits, cela se traduit par des arrestations et des détentions arbitraires et abusives de la part de la police qui compromettent les droits des travailleurSEs du sexe en tant que travailleurs et travailleuses.

Dans quelques pays, l'amélioration des conditions de travail des travailleurSEs du sexe était une des motivations explicites pour la réforme du droit pénal ; certaines décisions de la cour de justice suggéraient aussi le besoin de réforme. Par exemple, en 2003, la Nouvelle-Zélande a décriminalisé le travail du sexe et un des objectifs affichés de la nouvelle législation mise en place était de « promouvoir le bien-être des travailleurSEs du sexe ainsi que la sécurité et la santé au travail. »²⁶ Plus tard, lors de l'évaluation de l'impact de cette loi, les travailleurSEs du sexe ont remarqué qu'un certain nombre d'améliorations de leurs conditions de travail étaient liées au changement du statut légal du travail du sexe. Ces améliorations se manifestaient notamment par une liberté plus grande de refuser les clients indésirables, un plus grand soutien de la part du management dans les cas où les travailleurSEs du sexe souhaitaient refuser des clients et un sentiment d'avoir plus de pouvoir pour insister sur l'utilisation du préservatif par les clients.²⁷

22 Human Rights Watch, « Rapport mondial : 2014 », p. 47. Extraits en français, voir https://www.hrw.org/sites/default/files/related_material/wr2014fr_web.pdf

23 Programme de santé publique de Open Society Foundation. Commission mondiale sur le VIH et le droit : les travailleurSEs du sexe. A brief for civil society. New York, 2013. Voir en anglais <http://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/HIV-and-the-Law-Sex%20Workers-20130930.pdf>

24 *Le terme « tierces parties » comprend les employeurs, les tenanciers de bordels, les réceptionnistes, les aides, les chauffeurs, les propriétaires, les hôtels qui louent des chambres aux travailleurSEs du sexe et qui ce soit qui facilite le travail du sexe.

25 ONUSIDA. Le VIH et le commerce du sexe – Note d'orientation de l'ONUSIDA, Annexe 1 « L'environnement juridique et politique et les droits des travailleurSEs du sexe. » Genève, 2011.

26 Parlement de Nouvelle-Zélande. Prostitution Reform Act, Public Act no. 28, 27 juin 2003, sec. 3, « Purpose ».

27 G Laverack, A Whipple. 'The sirens' song of empowerment: a case study of health promotion and the New Zealand Prostitutes Collective.' *Global Health Promotion* 17(1): p. 33–38, 2010.

Il est contraire à l'esprit des droits humains accordés dans le cadre du travail que l'état se permette d'imposer des travailleurSEs sans assurer en contre partie leur protection ou sans donner à la profession qu'ils-elles ont choisie un statut légitime.

En 2013, au Canada, la cour suprême avait pris une décision d'une importance majeure dans le dossier *R. v. Bedford* et décidé d'annuler certaines dispositions légales qui régissaient le travail du sexe parce qu'elle considérait qu'elles mettaient en danger les travailleurSEs du sexe.²⁸ Le problème venait en particulier des sanctions que prévoyait le code pénal canadien contre l'acte de « communication » entre des personnes à des fins de travail du sexe – qui permettent par exemple de filtrer les clients dangereux ou encore d'employer des agents de sécurité – et que la cour suprême a estimé problématiques parce qu'elles empêchaient les travailleurSEs du sexe de prendre les mesures nécessaires pour leur protection contre d'éventuelles violences.²⁹ En outre, les dispositions de la loi qui concernaient « les maisons de passe », qui étaient dans leur définition plutôt vagues, interdisaient aux travailleurSEs du sexe de travailler en intérieur. La cour a estimé que ces mesures allaient à l'encontre de la sécurité des travailleurSEs du sexe. Elle a estimé que ces dispositions étaient en violation du droit des travailleurSEs du sexe à « la sécurité de la personne » mentionné dans la Charte canadienne des droits et libertés, une loi constitutionnelle relative aux droits humains.³⁰ Le gouvernement canadien avait un an pour produire une législation qui tiendrait compte des décisions de la cour. Néanmoins, le gouvernement conservateur du Canada a malheureusement proposé un projet de loi pour criminaliser l'achat du sexe qui a été approuvé en 2014. La proposition de loi rétablit les mêmes dispositions du droit pénal qui avaient été annulées par la cour de justice pendant l'affaire *Bedford*.³¹

Il est arrivé à plusieurs reprises que des décisions de justice aident à faire reconnaître les droits du travail des travailleurSEs du sexe. En 2010, en Afrique du Sud, dans le dossier *Kylie v. CCMA et al.*, l'équivalent de la Cour d'appel du conseil de prud'hommes a reconnu les droits du travail d'une travailleuse du sexe qui avait été licenciée de façon abusive du salon de massage où elle travaillait et cela malgré le fait que le travail du sexe était illégal dans le pays.³² La poursuite en justice et la condamnation de violents criminels ayant agressé ou assassiné des travailleurSEs du sexe, que ce soit en Afrique du Sud où ailleurs, constitue aussi bien sûr un pas en avant vers une plus grande sécurité au travail pour les travailleurSEs du sexe.³³

En Suède, l'achat de sexe est un crime et les travailleurSEs du sexe sont considérées comme des victimes. Le travail du sexe n'est pas légitime et pourtant les travailleurSEs du sexe doivent payer des impôts. Il est contraire à l'esprit des droits humains accordés dans le cadre du travail que l'état se permette d'imposer des travailleurSEs sans assurer en contre partie leur protection ou sans donner à la profession qu'ils-elles ont choisie un statut légitime.

Les droits des travailleurSEs migrantEs, à la fois en tant que travailleurSEs et en tant que migrantEs, sont largement protégés sur la scène internationale et pourtant dans de nombreux pays lorsqu'elles-ils sont travailleurSEs du sexe, on leur refuse de façon flagrante les droits du travail. Le résultat c'est qu'ils-elles sont souvent considérés comme des victimes de la traite humaine, qu'elles-ils sont confrontés à la xénophobie et à la discrimination indépendamment du travail qu'ils-elles font et qu'ils-elles ne sont pas protégés contre les déportations et les détentions arbitraires.³⁴

28 Canada (Procureur général) v. Bedford, 2013 SCC 72, [2013] 3 S.C.R. 1101.

29 Ibid.

30 Charte canadienne des droits et libertés. Constitution Act, 1982, part I. At: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/const/page-15.html>.

31 Réseau juridique canadien VIH/sida. Mise en danger téméraire — Questions et réponses sur le Projet de loi C-36 : Loi sur la protection des collectivités et des personnes victimes d'exploitation. Toronto, 2014. Voir : <http://www.aidslaw.ca/site/reckless-endangerment-qa-on-bill-c-36-protection-of-communities-and-exploited-persons-act/?lang=fr>

32 J Whitten, "Victory for sex worker," IOL News, 29 May 2010. Voir en anglais : <http://www.iol.co.za/news/south-africa/victory-for-sex-worker-1.485488#VNUeAv50xdI>.

33 Réseau des projets sur le travail du sexe. Déclaration des organisations sud-africaines de la société civile qui applaudissent le verdict dans le dossier de Jager et appellent à la décriminalisation du travail du sexe (communiqué de presse), 27 mai 2014. Voir en anglais : <http://www.nswp.org/news/statement-south-african-civil-society-organisations-applaud-verdict-de-jager-case-and-call>

34 Voir par exemple, TAMPEP. Sex work, migration, health. Amsterdam, 2009. Voir en anglais : http://tampep.eu/documents/Sexworkmigrationhealth_final.pdf



Conclusions et recommandations

Ainsi lorsque la plupart des pays du monde ne respectent, ne protègent et ne garantissent pas les droits du travail des travailleurSEs du sexe, ils sont en violation des engagements qu'ils ont pris de garantir les droits des travailleurSEs ainsi que les droits des femmes et de leur assurer fondamentalement des conditions de travail en toute sécurité et sans discrimination.

Les travailleurSEs du sexe tout comme n'importe quelLE autre travailleurSE devraient pouvoir bénéficier du large éventail de droits du travail qui sont accordés par un ensemble de traités des droits de l'homme ratifiés par un grand nombre de pays. Les femmes travailleuses du sexe devraient pouvoir bénéficier d'un soutien en tant que parents et recevoir tous les congés maternité et congés parentaux dont bénéficient les autres femmes qui travaillent. Beaucoup des droits acquis par les travailleurSEs qui sont inscrits depuis longtemps dans le droit international relatif aux droits de l'homme sont particulièrement pertinents en ce qui concerne la situation des travailleurSEs du sexe. Les travailleurSEs du sexe pourraient grandement bénéficier de la protection accordée par les droits humains contre les interférences de la police avec les droits des travailleurSEs, du droit de former des associations et des syndicats et du droit de pouvoir bénéficier d'un ensemble de prestations sociales. Mettre en œuvre des mesures politiques qui reposent sur le concept selon lequel le travail du sexe ne constitue pas un travail légitime ou bien que les travailleurSEs du sexe ne sont pas suffisamment responsables pour choisir leur propre travail est en contradiction directe avec un large ensemble de principes et de lois relatives aux droits humains que tous les états membres de l'ONU ont promis d'appliquer.

Il est clair que les gouvernements ne parviennent souvent pas à assurer aux travailleurSEs du sexe les droits du travail les plus élémentaires. Pourtant la plupart de ces pays ont en réalité reconnu ces droits – parmi d'autres droits du travail fondamentaux – et accepté de les mettre en œuvre. Ainsi lorsque la plupart des pays du monde ne respectent, ne protègent et ne garantissent pas les droits du travail des travailleurSEs du sexe, ils sont en violation des engagements qu'ils ont pris de garantir les droits des travailleurSEs ainsi que les droits des femmes et de leur assurer fondamentalement des conditions de travail en toute sécurité et sans discrimination.

De nombreux-euses expertEs l'ont affirmé : la plus importante des mesures à prendre pour permettre aux travailleurSEs du sexe de jouir des droits du travail, c'est la décriminalisation.³⁵ Le travail du sexe et toutes les activités qui lui sont associées ainsi que toutes les personnes concernées par le travail du sexe et ces activités ne doivent plus tomber sous le coup du droit pénal. Les agences des Nations Unies concernées par les droits humains, les droits des travailleurSEs, le VIH et les droits des femmes devraient prôner la décriminalisation du travail du sexe et dans le cadre du mandat de leur organisation apporter leur assistance technique et leur soutien pour une décriminalisation dans les pays et pour que les mêmes normes qui s'appliquent dans les domaines du travail, de l'industrie et du commerce en matière de conduite, de santé et de sécurité s'appliquent aussi au travail du sexe. Les travailleurSEs du sexe devraient pouvoir participer de manière significative à ces réformes.

³⁵ Voir par exemple la Commission mondiale sur le VIH et le droit. Risques, droits et santé. New York, 2012.



Les organisations de travailleurSEs du sexe peuvent jouer un rôle précieux dans la diffusion d'informations concernant la sécurité et la santé au travail. Les travailleurSEs du sexe devraient pouvoir participer aux programmes et aux prises de décisions politiques dans ces domaines.

L'Organisation internationale du travail devrait adopter un rôle leader en assurant pour les travailleurSEs du sexe la sécurité et la santé au travail comme elle le fait pour touTEs les autres travailleurSEs. L'OIT devrait aussi promouvoir la reconnaissance du travail du sexe comme un travail légitime et décent. Elle devrait aussi assister les gouvernements nationaux et les encourager à donner aux travailleurSEs du sexe les mêmes prestations sociales et les mêmes protections qu'ils accordent aux autres travailleurSEs. Par-dessus tout, l'OIT devrait affirmer haut et fort qu'il n'y a fondamentalement aucun mal à acheter ou vendre des services sexuels, que le travail du sexe n'est pas automatiquement synonyme d'exploitation et qu'il devrait être reconnu comme une forme de travail au même titre que n'importe quel autre travail et pouvoir bénéficier des mêmes droits à la sécurité et à la santé.

Les gouvernements nationaux devraient autoriser et encourager la formation de collectifs et de syndicats de travailleurSEs du sexe et autoriser également la légalisation de leur statut. Les organisations de travailleurSEs du sexe peuvent jouer un rôle précieux dans la diffusion d'informations concernant la sécurité et la santé au travail et les droits du travail. Les travailleurSEs du sexe devraient pouvoir participer aux programmes et aux prises de décisions politiques dans ces domaines.

Enfin, les institutions nationales des droits de l'homme et les leaders des mouvements de travailleurSEs devraient aider à éduquer les législateurs et le grand public sur le droit universel à choisir et d'exercer son propre travail, y compris le travail du sexe.



Réseau Mondial des Projets sur le Travail Sexuel
Promouvoir la Santé et les Droits Humains

The Matrix, 62 Newhaven Road
Edinburgh, Scotland, UK, EH6 5QB
+44 131 553 2555
secretariat@nswp.org
www.nswp.org

NSWP is a private not-for-profit limited company.
Company No. SC349355

BRIDGING THE GAPS
Health and rights  for key populations