



## ► Textes adoptés

Conférence internationale du Travail – 110<sup>e</sup> session, 2022

---

# Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi

(11 juin 2022)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 110<sup>e</sup> session (2022),

Ayant tenu une troisième discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi, conformément à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, telle qu'amendée en 2022, afin d'examiner comment l'Organisation devrait répondre aux réalités et aux besoins de ses Membres, et tenant dûment compte de la Déclaration de Philadelphie, 1944, et de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019;

1. Adopte les conclusions ci-après, lesquelles définissent un cadre cohérent, global et intégré pour les politiques de l'emploi qui est adapté à un monde du travail qui évolue rapidement;
2. Invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à prendre dûment en considération les conclusions et à fournir à ce dernier des orientations pour leur donner effet;
3. Demande au Directeur général de:
  - a) préparer un plan d'action aux fins de la mise en œuvre desdites conclusions, pour examen par le Conseil d'administration à sa 346<sup>e</sup> session (novembre 2022);
  - b) porter les conclusions à l'attention des organisations internationales et régionales concernées;
  - c) tenir compte des conclusions lors de l'allocation des ressources dans le cadre de l'actuel programme et budget, de l'élaboration des futures propositions de programme et budget et de la mobilisation de ressources extrabudgétaires;
  - d) tenir le Conseil d'administration informé au sujet de la mise en œuvre des conclusions.

## Conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi

### I. Contexte et défis

1. Entre 2014, année de la deuxième discussion récurrente sur l'emploi, et 2019, les marchés du travail ont enregistré certaines améliorations et le nombre de politiques nationales de l'emploi a augmenté, ce qui témoigne de la reconnaissance croissante du rôle central de l'emploi. Pourtant, d'importants déficits de travail décent subsistent.
2. Les progrès vers la réalisation de l'objectif du plein emploi productif et librement choisi pour tous ont été encore davantage compromis par la récente pandémie de COVID-19. Tandis que, dans de nombreux pays, les mesures stratégiques adoptées ont contribué à protéger les travailleurs et les entreprises, la reprise demeure inégale et partielle. Les tensions géopolitiques, notamment les conflits armés en cours, la hausse de l'inflation, les turbulences sur les marchés financiers, le lourd fardeau de la dette et les perturbations des chaînes d'approvisionnement mondiales sont autant de facteurs aggravants qui exacerbent les inégalités entre les groupes de travailleurs, les entreprises et les pays et en leur sein. Les contraintes budgétaires limitent la capacité des pays à soutenir la reprise et augmentent le risque d'un développement inégal qui laisserait les pays en développement encore davantage de côté.
3. En même temps, les problèmes qui existent de longue date sur le marché du travail perdurent, tant en ce qui concerne la quantité des emplois qu'en ce qui concerne leur qualité, comme en témoignent le niveau élevé de l'informalité, les violations des droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, la faible productivité, l'inadéquation des compétences, la persistance et l'aggravation de la pauvreté des travailleurs, la croissance inégale et généralement faible des salaires, les inégalités sur le marché du travail et les diverses formes de discrimination, ainsi que les formes de travail incertaines. Bien que des avancées aient été réalisées dans certains domaines ces dernières décennies, l'insuffisance des possibilités de travail décent montre que les progrès demeurent lents sur la voie d'une transformation vers des marchés du travail qui soient plus inclusifs et qui fonctionnent bien, au bénéfice de tous. Les femmes sont moins rémunérées, ont des taux de chômage et d'inactivité plus élevés que les hommes et s'acquittent de la majorité des tâches de soin rémunérées et non rémunérées. Les jeunes rencontrent toujours des difficultés à négocier sans heurts leur transition de l'école vers la vie active et vers leur premier emploi décent. Au niveau mondial, l'informalité continue de jouer un rôle de premier plan dans les déficits de travail décent, en particulier pour les micro, petites et moyennes entreprises. Les formes de travail incertaines ont en outre contribué aux déficits de travail décent ainsi qu'à l'informalisation de l'emploi formel.
4. Les possibilités que laissent entrevoir les facteurs influant sur l'avenir du travail n'ont pour l'heure pas encore été mises pleinement à profit, en particulier dans les pays en développement. Les mutations démographiques, la fracture numérique et le changement climatique continuent d'occulter le potentiel qu'une transformation structurelle inclusive présente pour la création d'emplois décents.
5. Bien souvent, les déficits de travail décent constituent aussi une cause profonde de vulnérabilité pour les plus démunis, ainsi qu'un facteur d'instabilité sociale, avec à la clé un risque de conflit et de création d'une spirale descendante dévastatrice.
6. Pour réaliser l'objectif du plein emploi productif et librement choisi et progresser vers la concrétisation des objectifs de développement durable, en particulier de l'objectif 8, il faut

accélérer l'action menée en vue de mettre au point des cadres globaux pour les politiques de l'emploi, de les renforcer et de les adapter à un monde du travail qui évolue rapidement.

## II. Principes directeurs pour une politique de l'emploi cohérente, globale et intégrée dans un monde du travail qui évolue rapidement

7. Les cadres globaux pour les politiques de l'emploi devraient avoir pour objectif de réaliser le plein emploi productif et librement choisi et de créer des possibilités de travail décent, ainsi que de contribuer à une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente.
8. Ces cadres globaux devraient s'inspirer des principes et droits fondamentaux au travail et des normes pertinentes de l'OIT, y compris la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, la convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, ainsi que la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, qui ont été adoptées après la deuxième discussion récurrente de 2014.
9. S'il convient de réaffirmer l'importance et la pertinence des conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur l'emploi (2014), les profonds changements survenus dans le monde du travail nécessitent un renforcement des cadres globaux pour les politiques de l'emploi afin d'en faire des outils qui soient pleinement réactifs et adaptés pour soutenir les travailleurs et les entreprises et qui soient conformes à la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, et à l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19, 2021.
10. Les cadres cohérents, globaux et intégrés pour les politiques de l'emploi devraient obéir aux principes ci-après, tout en tenant compte de la situation de chaque pays:
  - a) Tirer pleinement parti, lors de l'élaboration d'actions intégrées qui soient cohérentes et coordonnées, du fait que les quatre objectifs stratégiques de l'Organisation (emploi, protection sociale, dialogue social et principes et droits fondamentaux au travail) sont indissociables, sont interdépendants et se renforcent mutuellement.
  - b) Renforcer les liens entre une croissance économique inclusive, l'emploi, le revenu du travail et la productivité.
  - c) Promouvoir l'emploi sur les plans aussi bien qualitatif que quantitatif, tout en assurant aux travailleurs une protection adéquate et le respect de leurs droits, notamment en leur garantissant un milieu de travail sûr et salubre.
  - d) Promouvoir une transformation et une diversification structurelles inclusives en faveur du travail décent.
  - e) Accroître la capacité des travailleurs d'exploiter les possibilités de travail décent qui s'offrent à eux, y compris par des mesures d'incitation visant à encourager le développement des compétences, la reconversion et l'apprentissage tout au long de la vie, afin d'améliorer leur employabilité et leur adaptabilité et d'assurer des transitions réussies et équitables sur le marché du travail ainsi qu'un accès au travail décent.
  - f) Instaurer et préserver un environnement propice au développement durable des entreprises.

- g)* Favoriser la transition des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle vers l'économie formelle.
- h)* Être fondés sur un dialogue social solide et le tripartisme au stade de leur formulation, de leur mise en œuvre, ainsi que du suivi de leur application et de leur évaluation.
- i)* Prêter attention aux considérations de genre et en tenir compte, et être à même de s'adapter à la diversité et aux besoins des groupes vulnérables et défavorisés.
- j)* Faciliter une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables et inclusives, conformément aux Principes directeurs de l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous.
- k)* Exploiter tout le potentiel du progrès technologique et de l'augmentation de la productivité pour favoriser la création d'emplois décents tout en tâchant de réduire la fracture numérique, tant au sein des pays que d'un pays à l'autre.
- l)* Être souples et adaptés pour répondre aux crises, aux conflits géopolitiques et aux nouveaux risques.
- m)* Élaborer un solide corpus de données factuelles pour appuyer le dialogue social, y compris la négociation collective, et l'élaboration des politiques.
- n)* Mettre davantage l'accent sur la nécessité d'une mise en œuvre appuyée par des stratégies de financement adéquates et durables et des politiques cohérentes et coordonnées.

### **III. Renforcement, adaptation et mise en œuvre des cadres globaux pour les politiques de l'emploi**

- 11.** Les États Membres devraient promouvoir le renforcement, l'adaptation et la mise en œuvre de cadres cohérents, globaux et intégrés pour les politiques de l'emploi, sur la base de consultations tripartites, et devraient, selon qu'il convient et eu égard à la situation nationale, y faire figurer les éléments suivants:
- a)* Des mesures et stratégies visant à rendre les politiques plus adaptées et propres à répondre en temps voulu aux défis à relever sur le marché du travail, y compris ceux découlant des crises économiques, environnementales, sanitaires, géopolitiques ou autres.
  - b)* Des politiques macroéconomiques, industrielles, sectorielles, environnementales, commerciales et d'investissement public et privé qui soient favorables à l'emploi et facilitent une transformation structurelle inclusive afin de créer des emplois décents, notamment dans l'économie du soin, l'économie numérique, l'économie circulaire et l'économie verte, et d'encourager la transition vers l'économie formelle.
  - c)* Tout en exploitant le potentiel du progrès technologique, il conviendrait de veiller à ce que les travailleurs, y compris ceux des plateformes numériques, soient dûment protégés, aient accès à une protection sociale et bénéficient de conditions de travail décentes.
  - d)* Des politiques et des institutions permettant de faire en sorte que tous les travailleurs, quelle que soit leur situation au regard de l'emploi, bénéficient d'une protection appropriée, qui comprenne: le respect des droits fondamentaux; un salaire minimum adéquat, légal ou négocié; la limitation de la durée du travail; et la sécurité et la santé au travail.

- e) Des politiques et des réglementations qui traitent des formes incertaines de travail, notamment en assurant la bonne classification des relations de travail.
- f) Des politiques, axées en particulier sur les micro, petites et moyennes entreprises, qui créent un environnement propice à des entreprises durables, soutiennent la continuité de l'activité et favorisent l'entrepreneuriat, la productivité et l'innovation.
- g) Un appui au rôle du secteur public en tant qu'important employeur et prestataire de services publics de qualité.
- h) Des politiques en matière d'éducation, de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie qui satisfassent et anticipent les besoins du marché du travail et qui remédient aux déficits de compétences existants, tout en assurant un niveau adéquat d'investissement public et privé, selon qu'il convient, dans les domaines de l'éducation et de la formation, y compris l'apprentissage.
- i) Des politiques destinées à favoriser une croissance durable de la productivité, en prêtant une attention particulière aux micro, petites et moyennes entreprises et aux secteurs où les écarts de productivité se creusent, tout en assurant une répartition équitable des gains de productivité selon la valeur créée, notamment par le renforcement du dialogue social et de la négociation collective à tous les niveaux.
- j) Des politiques pour une rémunération adéquate, juste et non discriminatoire et des mécanismes d'ajustement salarial, conformément à la législation et à la pratique nationales, qui prévoient un salaire minimum adéquat, légal ou négocié, et un soutien en faveur de la négociation collective à tous les niveaux et de la coopération tripartite.
- k) Des politiques visant à améliorer les résultats en matière de travail décent dans le commerce et les chaînes d'approvisionnement, notamment par la promotion de la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT, y compris en ce qui concerne la transparence, l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, les réclamations et la réparation, ainsi que par la promotion du respect des principes et droits fondamentaux au travail, de la sécurité et de la santé au travail, d'un salaire minimum adéquat, légal ou négocié, de la limitation de la durée du travail et de l'offre d'emplois stables.
- l) Des politiques actives du marché du travail et des services de l'emploi, la levée des obstacles pour favoriser l'entrepreneuriat et l'innovation et un appui aux fins des transitions tout au long de la vie, notamment la transition des jeunes de l'école à la vie active et la transition du chômage vers l'emploi, ainsi que de la participation des femmes, des personnes âgées et des groupes vulnérables sur les marchés du travail.
- m) Une plus grande cohésion avec les politiques de protection sociale afin de soutenir les travailleurs dans les périodes de perturbation et de transition qu'ils peuvent connaître tout au long de leur vie.
- n) Des politiques visant à encourager la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, qui répondent aux causes profondes de l'informalité en prêtant une attention particulière aux besoins des plus vulnérables.
- o) Des politiques pour aider les travailleurs et les entreprises à se détourner des économies à forte émission de carbone et leur donner les moyens de le faire, et pour créer des emplois décents dans le cadre de l'adaptation au changement climatique et de l'atténuation de ses effets, en garantissant une transition juste vers des économies

inclusives et écologiquement durables et vers le travail décent pour tous. La sécurité et la santé au travail de tous les travailleurs devraient être assurées, y compris dans l'économie verte et l'économie circulaire.

- p) Des politiques de l'emploi tenant compte des considérations de genre pour lutter contre les inégalités à cet égard et encourager la participation des femmes sur le marché du travail, qui comprennent: des politiques pour remédier à la ségrégation au travail fondée sur le genre, sous la forme de politiques destinées à garantir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale; des mesures visant à assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des politiques pour remédier au partage inégal de la charge des soins, notamment par l'octroi de congés de maternité ou parental appropriés et par la prestation de services de soin de qualité et d'un coût abordable; l'intégration des stratégies d'autonomisation des femmes au cœur de la sphère public-privé; et des mesures visant à lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.
- q) Des mesures pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, au moyen notamment de cadres réglementaires pouvant permettre de demander des modalités de travail flexibles et de télétravail, tout en assurant et en respectant la limitation du temps de travail et les mesures de protection nécessaires pour que les travailleurs puissent se déconnecter, conformément à la réglementation nationale et à l'accord entre les parties.
- r) En situation de crise ou de fragilité, l'intégration des mesures d'intervention immédiates dans le cadre de stratégies durables ou à plus long terme, afin de promouvoir l'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience, conformément à la recommandation n° 205.
- s) Des politiques favorisant les investissements à forte intensité d'emploi qui comprennent des programmes d'emploi publics de qualité et prévoient le développement des infrastructures afin de favoriser la création d'emplois décents et productifs, et qui comprennent également des programmes destinés à soutenir la progression professionnelle pour améliorer les moyens de subsistance.
- t) Des interventions en faveur de l'emploi dans les zones rurales qui accroissent les possibilités de travail décent, tout en promouvant la diversification de la production et des secteurs, et qui offrent davantage de bénéfices économiques, environnementaux et sociaux sur le plan local.
- u) Une plus grande cohérence avec les politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre afin d'améliorer la gouvernance dans ce domaine ainsi que la protection des droits des travailleurs migrants, la transférabilité et la reconnaissance des compétences et la transférabilité des droits à des prestations de sécurité sociale.
- v) Des systèmes d'information sur le marché du travail qui soient adaptés et actualisés ainsi que des mesures efficaces de suivi, d'analyse et d'évaluation de l'impact des politiques et des programmes de l'emploi.
- w) Des stratégies de financement durables qui tiennent compte des contraintes budgétaires des différents pays et promeuvent la mobilisation de ressources suffisantes en temps opportun, notamment en faveur des services publics d'emploi, ainsi que d'autres mesures destinées à renforcer la mise en œuvre des politiques.

x) Le renforcement de la capacité des gouvernements et des partenaires sociaux afin de leur permettre de jouer un rôle plus efficace lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques et de la fourniture de l'appui nécessaire à leurs membres.

12. Des cadres globaux pour les politiques de l'emploi devraient être mis en œuvre au moyen des politiques nationales de l'emploi et être intégrés à des plans nationaux de développement plus vastes et d'autres stratégies, dans le contexte d'un suivi et d'une évaluation basés sur des données factuelles.

#### IV. Dialogue social

13. Le dialogue social est crucial pour renforcer l'adhésion et trouver des solutions consensuelles au cours de l'élaboration des cadres pour les politiques de l'emploi, de leur mise en œuvre et de leur évaluation, notamment en temps de troubles ou de crise. Le dialogue social joue également un rôle important dans le cadre des mesures de relance visant à reconstruire en mieux et à renforcer la résilience des entreprises et des travailleurs.

14. Les processus tripartites sont essentiels pour promouvoir la cohérence des politiques économique, environnementale, sociale et en matière d'emploi, conjointement avec des mécanismes efficaces de coordination interinstitutionnelle.

15. Le dialogue social, y compris la négociation collective et la coopération tripartite, contribue à la création d'emplois décents et à un partage juste des gains de productivité et des fruits de la croissance économique ainsi qu'à une distribution plus équitable du revenu et, dans le cas des chaînes d'approvisionnement mondiales, à une juste répartition des gains lorsque de la valeur ajoutée est créée.

16. En situation de crise ou de fragilité, le dialogue social est essentiel pour promouvoir la paix, permettre la reprise et développer la résilience.

#### V. Action de l'OIT

17. Le Bureau international du Travail devrait, à la demande, fournir aux États Membres une assistance aux fins de la promotion, de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation de politiques, stratégies et programmes conformes aux cadres cohérents, globaux et intégrés pour les politiques de l'emploi qui sont présentés ci-dessus. Ses activités devraient être ciblées et leurs résultats, mesurables et rigoureusement évalués. Le Bureau devrait renforcer son action dans les domaines ci-après:

##### **A. Promouvoir des politiques macroéconomiques et sectorielles cohérentes en vue d'une reprise centrée sur l'humain et de la création d'emplois, notamment dans les économies verte, circulaire, numérique et dans l'économie du soin**

18. Renforcer les activités de recherches basées sur des constatations factuelles, les données, les cadres analytiques et les outils d'orientation du Bureau pour promouvoir des politiques macroéconomiques inclusives tenant compte des considérations de genre et la cohérence avec les politiques sectorielles en vue d'une croissance économique inclusive, de la création d'emplois et de la formalisation, et notamment les travaux de recherche basés sur des constatations factuelles concernant les investissements publics réalisés aux fins d'une transformation structurelle sur le marché du travail, de la création d'emplois et d'une augmentation de la productivité.



19. Renforcer la capacité des mandants à l'égard des politiques qui sont favorables à l'emploi dans les domaines macroéconomique, industriel, sectoriel, commercial ou de l'investissement, des infrastructures et de l'amélioration de la productivité.
20. Renforcer les capacités des États Membres pour leur permettre de se saisir de tout le potentiel du progrès technologique pour la création d'emplois, tout en parant aux risques que la technologie, y compris la gestion algorithmique, peut faire peser sur la réalisation de conditions de travail décentes et en assurant la cybersécurité et la protection des données, et d'agir pour réduire la fracture numérique, tant au sein des pays que d'un pays à l'autre.
21. Renforcer les capacités et les orientations pour le financement des objectifs des politiques de l'emploi.

#### **B. Assurer un environnement propice à des entreprises plus durables et productives**

22. Mettre davantage l'accent sur le soutien à la continuité de l'activité et sur la nécessité d'assurer un environnement propice aux entreprises durables, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises, conformément aux conclusions concernant la promotion des entreprises durables adoptées par la Conférence internationale du Travail en 2007.
23. Aider les entreprises à créer des emplois décents et à accroître la productivité grâce à des travaux de recherche, à des conseils stratégiques et à des activités de renforcement des capacités, notamment dans le domaine des écosystèmes de productivité.
24. Soutenir le développement de l'entrepreneuriat et le renforcer en supprimant les obstacles et en prenant des mesures d'incitation ciblées pour stimuler l'innovation et la création d'emplois décents.
25. Aider les entreprises à réaliser le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales par la promotion de la mise en œuvre de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT et des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, y compris en ce qui concerne la transparence, l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, les réclamations et la réparation.

#### **C. Assurer de meilleures protections aux travailleurs et la qualité de l'emploi, et lutter contre les inégalités**

26. Renforcer l'appui technique prêté aux mandants, notamment dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent, pour les aider à améliorer la qualité de l'emploi et à assurer une protection adéquate aux travailleurs, y compris en ce qui concerne les droits fondamentaux, un salaire minimum adéquat, légal ou négocié, la sécurité et la santé au travail, et la limitation de la durée du travail, conformément à la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail et aux autres instruments pertinents.
27. Aider les États Membres à définir et à appliquer une approche pluridimensionnelle en faveur de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle en déterminant les causes profondes de l'informalité et en s'attaquant à ses multiples facteurs, conformément à la recommandation n° 204.
28. Intégrer les politiques en matière d'emploi et de protection sociale, eu égard aux conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale) (2021), en vue d'atteindre les objectifs fixés par le Secrétaire général de l'ONU dans le cadre de son initiative dénommée Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes.



29. Mettre en œuvre le Plan d'action de l'OIT pour l'emploi des jeunes (2020-2030) afin d'aider les pays, notamment, à mettre à exécution des politiques en faveur de l'emploi des jeunes qui tiennent compte des considérations de genre, et renforcer les partenariats multipartites mondiaux, en prêtant une attention particulière aux jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation.
30. Aider les États Membres à garantir le droit à une éducation de qualité et à promouvoir le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie pour tous, en remédiant aux déficits de compétences et à l'inadéquation des compétences par un renforcement des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie, et en améliorant l'employabilité, eu égard aux conclusions concernant la discussion générale sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie (2021).
31. Aider les États Membres à élaborer et à mettre en œuvre des politiques actives du marché du travail, à moderniser les services publics de l'emploi et à renforcer leurs capacités, et à tirer parti des possibilités de collaboration, le cas échéant, tout en tenant compte du rôle complémentaire que peuvent jouer les agences d'emploi privées, lorsqu'elles sont dûment réglementées, conformément à la convention n° 181.
32. Aider les États Membres dans l'action qu'ils mènent pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment en faisant connaître les bonnes pratiques permettant d'améliorer les modalités de télétravail, tout en garantissant la protection des travailleurs.
33. Mettre davantage l'accent sur la lutte contre les inégalités, notamment salariales, et la discrimination sous toutes ses formes, y compris la discrimination fondée sur des motifs multiples ou la discrimination croisée sur le marché du travail, eu égard aux conclusions concernant la discussion générale sur les inégalités et le monde du travail (2021).
34. Élaborer le corpus des données factuelles et des orientations pour promouvoir des marchés du travail inclusifs et des programmes plus efficaces en faveur de l'emploi des jeunes, des femmes, des personnes âgées, des personnes en situation de handicap, des travailleurs informels, des travailleurs migrants et d'autres groupes vulnérables.
35. Promouvoir des politiques efficaces et recenser les bonnes pratiques concernant le travail décent des personnes en situation de handicap, conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, y compris les mesures d'incitation financière et d'assistance prises, les aménagements raisonnables apportés aux lieux de travail et, selon le cas, l'utilisation de quotas ou d'objectifs pour accroître la participation sur le marché du travail, tels qu'établis d'un commun accord entre les partenaires sociaux.
36. Aider les États Membres, en particulier ceux touchés par une catastrophe ou un conflit, à promouvoir les investissements à forte intensité d'emploi, notamment au moyen de programmes d'emploi publics.

#### **D. Action normative**

37. Renforcer constamment les actions normatives, notamment celles visant à promouvoir plus avant la ratification et l'application effective de toutes les normes internationales du travail pertinentes.
38. Fournir un appui dans le cadre des campagnes liées aux normes et des activités de renforcement des capacités des mandants concernant toutes les normes internationales du travail pertinentes, y compris celles énumérées au point 8.

**E. Renforcer l'appui à la mise en œuvre grâce à une assistance technique plus adaptée, au développement des connaissances et à des partenariats**

39. Intensifier les activités de conseil stratégique compte tenu des priorités des États Membres, notamment dans le cadre de la coopération pour le développement et des dispositifs d'appui technique.
40. Encourager le dialogue et la coordination concernant les politiques au sein de l'administration publique et avec les partenaires sociaux.
41. Mettre au point de nouveaux outils innovants permettant d'effectuer des analyses d'impact sur l'emploi et des diagnostics, et de mener des activités de suivi et d'évaluation, de manière réactive et opportune.
42. Soutenir les États Membres dans leurs interventions face aux crises, y compris en procédant à des évaluations rapides des besoins en cas de conflit ou de catastrophe, et renforcer le rôle joué par les partenaires sociaux dans la promotion de la paix et de la résilience.
43. Aider les États Membres à effectuer des évaluations de l'impact sur l'emploi des politiques menées et des investissements réalisés.
44. Développer les connaissances sur les questions nouvelles ou qui se profilent, en particulier sur celles mentionnées ci-dessus, notamment par la publication annuelle d'un rapport phare sur le dialogue social, conformément aux conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme (2018), allouer les ressources financières nécessaires à cette fin et améliorer la diffusion des travaux de recherche à l'aide de plateformes intégrées et de bases de données sur les statistiques et les politiques, notamment en ce qui concerne les conventions collectives et les mesures prises en réaction aux crises.

**F. Renforcer la cohérence des politiques et les activités de sensibilisation à l'échelle mondiale**

45. L'OIT doit jouer un rôle de premier plan à l'échelle mondiale en matière de politiques de l'emploi, tout en renforçant la coopération avec les organisations et les processus multilatéraux et régionaux pertinents, en s'attachant à:
  - a) Renforcer la collaboration avec les institutions financières internationales et les partenaires de développement pour amplifier les effets de leurs opérations sur l'emploi et améliorer la cohérence des politiques.
  - b) Contribuer à une meilleure compréhension des salaires de subsistance en procédant à des recherches revues par des pairs sur les notions et les estimations y afférentes, et en prêtant une assistance aux États Membres, à la demande.
  - c) Promouvoir au sein du système multilatéral des politiques macroéconomiques, sectorielles, commerciales et d'investissement qui favorisent l'emploi et tiennent compte des considérations de genre.
  - d) Renforcer la collaboration avec les organisations multilatérales et régionales aux fins de l'élaboration et de l'exécution de stratégies de financement en faveur de cadres cohérents, globaux et intégrés pour les politiques de l'emploi dans les États Membres, dans le contexte de la mise en œuvre de l'initiative de l'ONU dénommée Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes.
  - e) Promouvoir la coopération internationale afin qu'un appui technique et financier soit apporté aux pays en développement qui en font la demande.

- f)* Faire progresser la recherche et les outils d'analyse et d'évaluation de l'impact des politiques de l'emploi et associer les organisations multilatérales et régionales à la réalisation des résultats stratégiques.
- g)* Faciliter l'apprentissage par les pairs entre États Membres.