



# ► Ne laisser personne de côté: mettre en place une protection inclusive des travailleurs dans un monde du travail en mutation

Conférence internationale du Travail  
111<sup>e</sup> session, 2023

## Rapport V

# ► Ne laisser personne de côté: mettre en place une protection inclusive des travailleurs dans un monde du travail en mutation

Deuxième discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale (protection des travailleurs), dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022

Cinquième question à l'ordre du jour

Copyright © Organisation internationale du Travail 2023

Première édition 2023

Les publications de l'Organisation internationale du Travail (OIT) jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

*Ne laisser personne de côté: mettre en place une protection inclusive des travailleurs dans un monde du travail en mutation.* Genève: Bureau international du Travail, 2023

ISBN 978-92-2-037839-7 (imprimé)

ISBN 978-92-2-037840-3 (PDF web)

ISSN 0251-3218 (imprimé)

Également disponible en:

allemand: ISBN 978-92-2-037849-6 (imprimé), ISBN 978-92-2-037850-2 (pdf Web);

anglais: ISBN 978-92-2-037837-3 (imprimé), ISBN 978-92-2-037838-0 (pdf Web);

arabe: ISBN 978-92-2-037847-2 (imprimé), ISBN 978-92-2-037848-9 (pdf Web);

chinois: ISBN 978-92-2-037845-8 (imprimé), ISBN 978-92-2-037846-5 (pdf Web);

espagnol: ISBN 978-92-2-037841-0 (imprimé), ISBN 978-92-2-037842-7 (pdf Web);

russe: ISBN 978-92-2-037843-4 (imprimé), ISBN 978-92-2-037844-1 (pdf Web).

---

Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques de l'OIT, consultez notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

## ► Table des matières

---

	<b>Page</b>
Liste des sigles et acronymes.....	7
Introduction.....	9
Pourquoi la protection des travailleurs est-elle importante? .....	9
La protection des travailleurs comme élément central de la justice sociale et du travail décent.....	9
La protection des travailleurs à une époque marquée par des crises multiples .....	10
Vers une protection inclusive, adéquate et effective des travailleurs .....	12
Objet du présent rapport .....	14
Chapitre 1. Tendances dans le domaine de la protection des travailleurs .....	17
1.1. Principales tendances du marché du travail ces dernières décennies.....	17
1.1.1. Statut d'emploi.....	17
1.1.2. Informalité.....	21
1.2. Formes d'emploi et modalités de travail particulières .....	22
1.2.1. Travail temporaire.....	22
1.2.2. Travail via des plateformes.....	23
1.2.3. Télétravail .....	25
1.3. Groupes plus susceptibles de faire les frais d'une protection sociale inadéquate.....	27
1.3.1. Travailleurs migrants.....	27
1.3.2. Travailleurs en situation de handicap.....	28
1.3.3. Travailleurs domestiques.....	28
1.3.4. Travailleurs basés à domicile .....	29
1.4. Les différentes composantes de la protection des travailleurs .....	30
1.4.1. Politiques salariales .....	30
1.4.2. Temps de travail et organisation du travail.....	35
1.4.3. Protection de la maternité.....	40
1.4.4. Sécurité et santé au travail .....	41
1.5. Conclusions pouvant être tirées du présent chapitre .....	44

	<b>Page</b>
Chapitre 2. Portée et effectivité de la protection des travailleurs: adaptation des politiques, innovations et défis à relever .....	45
2.1. Politiques salariales .....	45
2.1.1. Salaires minima et salaires vitaux .....	45
2.1.2. Négociation salariale .....	46
2.1.3. Protection des salaires .....	47
2.1.4. Politiques d'égalité salariale .....	48
2.1.5. Remarques finales sur les politiques salariales .....	49
2.2. Temps de travail et organisation du travail.....	50
2.2.1. Durée du travail et périodes de repos.....	50
2.2.2. Aménagement du temps de travail .....	50
2.2.3. Travail à temps partiel de qualité.....	51
2.2.4. Télétravail et travail hybride.....	51
2.2.5. Concilier vie professionnelle et vie privée dans un monde de plus en plus connecté .....	51
2.2.6. Remarques finales sur le temps de travail et l'organisation du travail .....	52
2.3. Protection de la maternité.....	52
2.3.1. Remarques finales sur la protection de la maternité .....	54
2.4. Sécurité et santé au travail .....	54
2.4.1. Tendances générales.....	54
2.4.2. Prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail .....	55
2.4.3. Remarques finales sur la sécurité et la santé au travail.....	57
2.5. Protection des données personnelles et du droit à la vie privée des travailleurs.....	57
2.6. Protection de l'emploi.....	59
2.6.1. Licenciements individuels et collectifs.....	59
2.6.2. Programmes de maintien dans l'emploi durant la pandémie de COVID-19 .....	60
2.6.3. Réglementation du travail temporaire.....	60
2.6.4. Observations finales sur la protection de l'emploi.....	61
2.7. Protection inclusive des travailleurs .....	62
2.7.1. Protection des travailleurs dans le cadre de la relation de travail et au-delà .....	62
2.7.2. Protection des travailleurs de l'économie informelle .....	63

	<b>Page</b>
2.8. Institutions et stratégies de contrôle de la conformité et de l'application de la législation .....	64
2.8.1. Mesures de prévention et d'incitation .....	64
2.8.2. Inspection du travail .....	65
2.8.3. Accès à la justice du travail: prévention et règlement des conflits du travail .....	66
2.8.4. Organismes compétents en matière d'égalité des chances.....	66
2.8.5. Le progrès technologique au service de l'amélioration de la conformité.....	67
2.8.6. Remarques finales sur les institutions et stratégies de mise en conformité et de contrôle de l'application de la législation.....	67
2.9. Conclusions pouvant être tirées du présent chapitre .....	68
Chapitre 3. Mesures prises par l'OIT pour renforcer la protection des travailleurs et améliorer leur vie et celle de leur famille .....	71
3.1. Faire en sorte que les composantes de la protection des travailleurs soient mieux adaptées et plus efficaces face à l'évolution des circonstances .....	73
3.1.1. Fixer des salaires adéquats .....	73
3.1.2. Promouvoir une organisation du travail et un temps de travail décents .....	75
3.1.3. Promouvoir la négociation collective pour fixer les salaires et la durée du travail et définir des conditions de travail convenables .....	76
3.1.4. Promouvoir des lieux de travail plus sûrs, plus protégés et exempts de toutes formes de violence et de harcèlement.....	77
3.1.5. Élargir la protection de la maternité et l'offre de services de soin .....	79
3.1.6. Renforcer les mécanismes d'application et de contrôle.....	81
3.2. Cibler les groupes de travailleurs exposés à un risque élevé de ne pas bénéficier d'une protection adéquate, notamment pour des raisons liées à la discrimination ou à l'informalité .....	82
3.2.1. Les travailleurs de l'économie informelle, y compris les travailleurs domestiques.....	82
3.2.2. Travailleurs migrants et réfugiés .....	84
3.2.3. Personnes en situation de handicap .....	86
3.2.4. Personnes vivant avec le VIH/sida.....	87
3.2.5. Travailleurs occupés selon des modalités de travail particulières .....	87
3.3. Conclusions pouvant être tirées du présent chapitre .....	88
Conclusions et pistes pour l'avenir.....	91

## Liste de figures

Figure 1.	Travailleurs âgés de 15 ans ou plus dans le monde, par sexe, 1990-2022 .....	18
Figure 2.	Répartition des travailleurs selon leur statut d'emploi, 1990-2021 (pourcentage de l'emploi total).....	18
Figure 3.	Répartition des travailleurs salariés, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, 1990-2022 (pourcentage).....	19
Figure 4.	Part de femmes dans l'emploi mondial, par statut d'emploi, 1990-2022 (pourcentage)...	20
Figure 5.	Taux de croissance annuelle de l'emploi formel et de l'emploi informel dans le monde, 2005-2022 (pourcentage) .....	21
Figure 6.	Pourcentage de salariés occupant un emploi temporaire, par période.....	22
Figure 7.	Salariés qui travaillent depuis leur domicile, par sexe, 2018-2022 (pourcentage) .....	26
Figure 8.	Travailleurs migrants, en pourcentage du nombre total de travailleurs, 2010-2022 .....	27
Figure 9.	Nombre total de travailleurs domestiques et part de l'emploi informel chez les travailleurs domestiques et les autres travailleurs, par région, 2019 (pourcentage) .....	29
Figure 10.	Part de travailleurs basés à domicile dans l'emploi informel dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire (hors Chine), par région, 2019 (pourcentage) .....	30
Figure 11.	Nombre de salariés payés au-dessous du salaire minimum horaire, au niveau mondial et par région, 2019.....	31
Figure 12.	Écart de rémunération entre femmes et hommes, 1994-2022 (pourcentage) .....	33
Figure 13.	Évolution des salaires réels moyens et de la productivité de la main-d'œuvre dans 52 pays à revenu élevé, 1999-2022.....	34
Figure 14.	Couverture de la négociation collective dans le monde (pourcentage) .....	35
Figure 15.	Tendances longitudinales de la durée moyenne du travail dans certains pays développés .....	36
Figure 16.	Travailleurs effectuant plus de 48 heures hebdomadaires, par sexe, grande région géographique et niveau de développement, 2019 (en pourcentage de l'emploi total) .....	37
Figure 17.	Travailleurs effectuant moins de 35 heures hebdomadaires, par sexe, grande région géographique et niveau de développement, 2019 (en pourcentage de l'emploi total) .....	38
Figure 18.	Périodes de repos journalier prévues par la législation nationale du travail, par région (pourcentage de pays).....	39
Figure 19.	Durée légale du congé de maternité, du congé de paternité et du congé parental dans 33 pays de l'OCDE, 1970-2022 (moyenne non pondérée) .....	40
Figure 20.	Charge de morbidité et des lésions liées au travail exprimée en nombre de décès pour 100 000 et en années de vie par personne corrigées de l'incapacité.....	41
Figure 21.	Proportion de personnes en situation d'emploi à travers le monde qui ont été victimes de violence et de harcèlement physiques, psychologiques ou sexuels au travail, et dernière occurrence en date, par sexe, 2021 (pourcentage)....	43

## ► Liste des sigles et acronymes

---

ASEAN	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
COVID-19	maladie à coronavirus
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
HCR	Office du Haut-Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés
ONU-Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
OMS	Organisation mondiale de la santé



## ► Introduction

---

### Pourquoi la protection des travailleurs est-elle importante?

#### La protection des travailleurs comme élément central de la justice sociale et du travail décent

- 1. Depuis sa création, l'Organisation internationale du Travail (OIT) n'a eu de cesse d'agir en faveur de la protection des travailleurs.** La première discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale (protection des travailleurs) a eu lieu à la 104<sup>e</sup> session (2015) de la Conférence internationale du Travail. Cette discussion a abouti à l'adoption de conclusions dans lesquelles il est notamment souligné que la protection des travailleurs est au cœur du mandat de l'OIT<sup>1</sup>. La protection des travailleurs est inscrite dans la Constitution de l'OIT de 1919 et repose sur les principes fondateurs de l'Organisation, notamment ceux selon lesquels le travail n'est pas une marchandise et l'adoption de régimes de travail réellement humains dans tous les pays est indispensable à la justice sociale et à une paix universelle et durable. La Déclaration de Philadelphie de 1944, qui fait partie intégrante de la Constitution depuis 1946, reconnaît l'obligation solennelle pour l'OIT de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser «la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaires et de gains, de durée du travail et autres conditions de travail, et un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection». La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022 (ci-après, la «Déclaration sur la justice sociale»), réaffirment l'engagement de mettre en place une protection adéquate des travailleurs et mentionnent expressément le droit à un milieu de travail sûr et salubre.
- 2.** Comme l'indique clairement la Déclaration sur la justice sociale, la protection sociale comprend à la fois la sécurité sociale et la protection des travailleurs. Ces deux piliers sont complémentaires et, ensemble, contribuent à offrir aux travailleurs et à leur famille la protection sociale dont ils ont besoin<sup>2</sup>. La sécurité sociale englobe une large gamme de moyens d'action, dont l'assurance sociale, l'assistance sociale, les régimes de prestations universels et d'autres formes de transferts en espèces, ainsi que des mesures visant à assurer un accès effectif à des soins de santé et à d'autres prestations en nature destinées à garantir une protection sociale<sup>3</sup>. La protection des travailleurs est essentielle pour assurer le respect de la dignité humaine et des droits au travail, garantir aux travailleurs une part équitable des gains de productivité et lutter contre le «nivellement par le bas» au sein des pays et d'un pays à l'autre. Elle contribue également à l'amélioration de la productivité et à un développement économique durable, car elle favorise l'instauration de règles du jeu équitables et l'instauration d'un environnement prévisible dans lequel les employeurs et les entreprises sont à même de mener leurs activités. Des systèmes de dialogue social et de négociation collective efficaces contribuent à une protection inclusive des travailleurs.

---

<sup>1</sup> OIT, [Conclusions concernant la discussion récurrente sur la protection sociale \(protection des travailleurs\)](#), Conférence internationale du Travail, 104<sup>e</sup> session, 2015.

<sup>2</sup> OIT, [Conclusions concernant la discussion récurrente sur la protection sociale \(protection des travailleurs\)](#), 2015.

<sup>3</sup> OIT, [Construire des systèmes de protection sociale: Normes internationales et instruments relatifs aux droits humains](#), 2019.

## La protection des travailleurs à une époque marquée par des crises multiples

3. **La protection des travailleurs doit s'adapter aux mutations à l'œuvre dans le monde du travail.** Les conclusions concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs) adoptées en 2015 mettent en avant le fait que la réglementation des conditions de travail concernant les salaires, le temps de travail, la sécurité et la santé au travail et la protection de la maternité est indispensable à une protection effective et inclusive des travailleurs. Elles rappellent que le renforcement de la protection des travailleurs dans un domaine a des effets positifs sur les autres domaines, ce qui permet un renforcement mutuel des résultats, et insistent sur la nécessité de prendre davantage en considération la dimension de genre. Toutefois, elles expriment également l'idée que les mutations en cours sont à la fois source de nouvelles possibilités et de nouveaux défis en ce qui concerne la fourniture d'une protection effective aux travailleurs, en particulier aux groupes les plus vulnérables. Elles appellent donc à accorder une attention particulière à certains sujets précis, à savoir: la réglementation de la durée du travail et l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et la nécessité de veiller à ce que la législation et la réglementation sur la protection des travailleurs s'appliquent à toutes les entreprises, y compris les petites et moyennes entreprises dans l'économie formelle et dans l'économie informelle, et à tous les travailleurs, y compris ceux engagés dans des formes atypiques d'emploi <sup>4</sup>.
4. La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (ci-après la «Déclaration du centenaire»), adoptée par la Conférence à sa 108<sup>e</sup> session (session du centenaire, 2019), reconnaît que l'OIT a célébré son centenaire à un moment de transformation profonde du monde du travail causée par l'innovation technologique, l'évolution démographique, les changements environnementaux et climatiques, la mondialisation et les inégalités persistantes, qui ont de profondes répercussions sur la nature du travail et sur son avenir ainsi que sur la place et la dignité de l'être humain dans ce nouveau contexte. Elle réaffirme la pertinence de la relation de travail en tant que moyen d'offrir sécurité et protection juridique aux travailleurs, tout en reconnaissant l'ampleur de l'informalité et la nécessité de prendre des mesures efficaces de transition vers la formalité, et rappelle que tous les travailleurs devraient jouir d'une protection adéquate conformément à l'Agenda du travail décent. Elle appelle aussi l'OIT à s'attacher, entre autres, à: promouvoir les droits des travailleurs en tant qu'élément essentiel en vue de parvenir à une croissance inclusive et durable, parvenir à l'égalité des genres au travail au moyen d'un programme porteur de changement profonds et assurer l'égalité des chances et de traitement pour tous, promouvoir la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, et jouer un rôle de premier plan en matière de travail décent dans les migrations de main d'œuvre <sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Les formes atypiques d'emplois comprennent notamment: le travail temporaire, le travail à temps partiel et le travail à la demande, le travail intérimaire et autres relations d'emploi multipartites, le travail déguisé et le travail économiquement dépendant.

<sup>5</sup> La Déclaration du centenaire reconnaît que des conditions de travail sûres et salubres sont fondamentales pour le travail décent. Dans la Résolution sur la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, qui accompagne la déclaration, la Conférence prie le Conseil d'administration du BIT «d'examiner, dans les meilleurs délais, des propositions visant à inclure la question des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre de l'OIT relatif aux principes et droit fondamentaux au travail». La Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT a été adopté par la Conférence à sa 110<sup>e</sup> session (2022). Le droit à un milieu de travail sûr et salubre y est reconnu comme un principe et droit fondamental au travail, et la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, y sont élevées au rang de conventions fondamentales au sens de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022. Des amendements corrélatifs ont également été apportés à la Déclaration sur la justice sociale et au Pacte mondial pour

5. **La protection des travailleurs est essentielle pour prévenir les crises, permettre le redressement et renforcer la résilience.** Une dizaine d'années après la crise financière mondiale, la planète a été frappée par la pandémie de maladie à coronavirus (ci-après «COVID-19»). Au moment de la rédaction du présent document, on dénombrait environ 700 millions de cas confirmés de COVID-19 et quelque 7 millions de morts à l'échelle mondiale. On estime à plus de 100 millions le nombre de cas d'affection post-COVID-19 (COVID long)<sup>6</sup>. La pandémie a eu des conséquences dévastatrices sur le monde du travail, notamment des pertes de revenus pour les travailleurs et les entreprises, et a provoqué des fermetures et des faillites d'entreprises (en particulier parmi les micro, petites et moyennes entreprises), et des disfonctionnements des chaînes d'approvisionnement. Elle a accru l'insécurité de l'emploi et du revenu, créé de nouveaux enjeux pour la santé, la sécurité et les droits au travail et aggravé la pauvreté et les inégalités économiques et sociales. Ses répercussions sur le monde du travail se sont fait sentir inégalement selon les pays, les secteurs, les entreprises et les groupes de travailleurs – les femmes, les migrants, les jeunes, les personnes en situation de handicap et les travailleurs informels comptant parmi les plus durement touchés. Elle a cependant mis en évidence l'interdépendance de tous les membres de la société et de tous les pays<sup>7</sup>.
6. Le monde reste confronté à d'autres crises, comme le réchauffement de la planète ou l'exacerbation des tensions et conflits géopolitiques, qui provoquent aussi une régression en ce qui concerne les composantes essentielles de la protection des travailleurs. Associées à une reprise inégale après la pandémie et à la persistance de goulets d'étranglement dans les chaînes d'approvisionnement, ces crises ont créé les conditions du premier épisode de stagflation depuis les années soixante-dix, caractérisé par une inflation élevée et une faible croissance<sup>8</sup>. À sa 109<sup>e</sup> session (2021), la Conférence a adopté 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, dans lequel elle alerte sur le fait que, sous l'effet de la crise, les déficits de travail décent qui existaient déjà se sont aggravés, la pauvreté a augmenté, les inégalités se sont creusées et la fracture numérique au sein des pays et d'un pays à l'autre s'est révélée. Elle y renouvelle l'engagement d'assurer à tous les travailleurs une protection adéquate, notamment en ce qui concerne les salaires, le temps de travail et la sécurité et la santé au travail. Elle réaffirme aussi la nécessité d'instaurer, d'utiliser et d'adapter le télétravail et d'autres nouvelles modalités de travail afin de préserver les emplois et d'accroître les possibilités de travail décent, en s'appuyant, entre autres moyens, sur la réglementation, le dialogue social, la négociation collective, la coopération sur le lieu de travail et des mesures visant à réduire les disparités d'accès aux outils numériques, dans le respect des

---

l'emploi (2009), tel qu'amendé en 2022. Voir OIT, *Un milieu de travail sûr et salubre fait partie des principes et droits fondamentaux au travail*, 2022.

<sup>6</sup> Les statistiques mondiales relatives aux cas de COVID-19 et aux décès dus au COVID-19 sont tirées de la base de données *Our World in Data COVID-19*, et l'estimation du nombre de cas de COVID long est basée sur une évaluation de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) selon laquelle 10 à 20 pour cent des personnes ayant contracté le SARS-CoV-2 sont susceptibles de développer ensuite des symptômes correspondant au diagnostic du COVID long. Voir OMS, «*Post COVID-19 condition (Long COVID)*».

<sup>7</sup> OIT, «*Le COVID-19 et le monde du travail: s'assurer que les réponses à la crise et le redressement ne laissent personne de côté*», note de synthèse, juin 2020; OIT, «*An uneven and gender-unequal COVID-19 recovery: Update on gender and employment trends 2021*», note de synthèse, oct. 2021; Katharine Jones, Sanushka Mudaliar et Nicola Piper, *Confinés dans l'incertitude: L'impact mondial du COVID-19 sur les droits et le recrutement des travailleurs migrants* (OIT, 2021); OIT, *Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people*, 2022 [version intégrale disponible en anglais uniquement; un résumé est disponible en français: «*Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2022 – Investir dans la transformation de l'avenir des jeunes*»]; OIT, «*COVID-19 and the World of Work: Ensuring the inclusion of persons with disabilities at all stages of the response*», note de synthèse, juin 2020; OIT, *Impact of the Covid-19 pandemic on informality: Has informal employment increased or decreased? A review of country data*, 2022.

<sup>8</sup> OIT, *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*, 2023 [version intégrale disponible en anglais uniquement; un résumé est disponible en français: «*Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2023*»].

normes internationales du travail et de la vie privée et de manière à promouvoir la protection des données et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Elle reconnaît la nécessité de prendre des mesures efficaces pour mener à bien la transition vers la formalité et le travail décent, mettre en œuvre un programme porteur de changements pour l'égalité des genres et mettre à exécution, dans le secteur public et le secteur privé, un programme porteur de changements en faveur de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion visant à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail ainsi que la discrimination, quel que soit le motif de celle-ci.

7. L'engagement d'œuvrer à garantir une protection adéquate aux travailleurs et le respect de leurs droits a été réaffirmé dans les conclusions concernant les inégalités et le monde du travail adoptées par la Conférence en 2021, et inscrit parmi les principes directeurs pour des politiques de l'emploi cohérentes, globales et intégrées dans un monde du travail qui évolue rapidement dans les conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi adoptées en 2022<sup>9</sup>.
8. Les différentes composantes de la protection des travailleurs sont des éléments complémentaires et interdépendants des stratégies en faveur d'une reprise centrée sur l'humain visant à favoriser un développement inclusif, durable et résilient allant de pair avec le travail décent pour tous. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (ci-après le «Programme 2030»), adopté par tous les États membres de l'Organisation des Nations Unies (ONU) en 2015, a donné aux objectifs d'une prospérité partagée et du travail décent pour tous davantage de retentissement sur le plan international. D'ici à 2030, ce programme vise notamment à: parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes en situation de handicap, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale; défendre les droits des travailleurs et promouvoir des milieux de travail sûrs et sécurisés pour tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire; et adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, afin de parvenir progressivement à une plus grande égalité<sup>10</sup>. Au lendemain de la crise du COVID-19, le Secrétaire général de l'ONU a mis en garde contre le risque de «grande fracture» du monde qui, en l'absence de mesure pour y remédier, conduirait à l'abandon des objectifs du Programme 2030. Il a tracé une voie à suivre axée sur une refondation du contrat social, une solidarité accrue avec les jeunes et les générations futures et un nouveau pacte mondial<sup>11</sup>.

## Vers une protection inclusive, adéquate et effective des travailleurs

9. **La protection des travailleurs est aussi fondamentale aujourd'hui qu'elle l'était lorsque l'OIT a été créée.** Cette protection s'est avant tout construite autour des travailleurs salariés. Toutefois, certaines catégories de travailleurs salariés, ainsi que les travailleurs de certains secteurs économiques et de certaines professions, par exemple les travailleurs agricoles et les travailleurs domestiques, sont traditionnellement exclus du champ d'application de la législation du travail. En outre, depuis les années quatre-vingt, sous le poids de la concurrence, les entreprises ont eu tendance à exiger plus de souplesse en matière de production et d'organisation<sup>12</sup>. Il en résulte

<sup>9</sup> OIT, *Conclusions concernant les inégalités et le monde du travail*, Conférence internationale du Travail, 109<sup>e</sup> session, 2021; OIT, *Conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi*, Conférence internationale du Travail, 110<sup>e</sup> session, 2022.

<sup>10</sup> Assemblée générale des Nations Unies, résolution 70/1, *Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030*, A/RES/70/1 (2015).

<sup>11</sup> ONU, *Notre programme commun: Rapport du Secrétaire général*, 2021.

<sup>12</sup> OIT, *La protection des travailleurs dans un monde du travail en mutation: Discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale (protection des travailleurs)*, ILC.104/VI, 2015.

une diversification des modalités d'emploi, qui rend parfois plus flous les contours de la relation de travail. Des avancées importantes ont été réalisées en vue de garantir une protection à tous les travailleurs indépendamment de leur statut contractuel ou de leurs caractéristiques personnelles. Cependant, trop nombreux sont ceux qui ne bénéficient toujours pas des progrès accomplis, soit parce qu'ils sont exclus du champ d'application de la législation, soit parce qu'ils se trouvent dans l'économie informelle ou travaillent dans des secteurs, des professions ou selon des modalités offrant des niveaux de protection inadéquats. Beaucoup sont des femmes, des jeunes, des personnes faisant l'objet de discrimination raciale, des travailleurs migrants et des personnes en situation de handicap. La protection des travailleurs doit permettre à la fois de surmonter les défis existant de longue date et de s'attaquer aux nouveaux défis découlant des facteurs qui transforment le monde du travail, notamment les changements démographiques, technologiques et environnementaux. La place croissante de la technologie dans le monde du travail contemporain impose, par exemple, de protéger les travailleurs des usages abusifs des outils technologiques, par exemple l'obtention et l'utilisation de leurs données personnelles sans leur consentement, des intrusions dans leur vie privée, le contrôle des performances via des moyens intrusifs ou la reprise de préjugés fondés sur le genre, la race ou d'autres motifs dans les algorithmes de gestion.

**10. La protection des travailleurs doit être inclusive, adéquate et effective.** L'expérience montre que la protection des travailleurs doit évoluer au rythme des transformations que connaît le monde du travail, tout en suivant plus particulièrement les trois principes suivants, qui peuvent être réalisés en s'appuyant sur le consensus tripartite existant concernant la protection des travailleurs <sup>13</sup>.

- *Inclusivité:* Dans l'intérêt des travailleurs, des entreprises durables et des sociétés dans leur ensemble, des conditions de travail décentes et une protection appropriée doivent être assurées à tous les travailleurs, sans distinction. La discrimination à l'encontre de groupes particuliers risque de niveler par le bas les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs et peut conduire à une concurrence déloyale entre les entreprises et compromettre le progrès économique et la justice sociale. L'inclusivité passe donc par la mise en œuvre d'un programme porteur de changements en faveur de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion visant à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, ainsi que la discrimination quel que soit son motif. L'inclusivité exige également que l'on prenne en considération la diversité du monde du travail, y compris les différentes modalités contractuelles ainsi que les défis et possibilités liés à la numérisation du travail, comme le télétravail ou le travail via des plateformes.
- *Adéquation:* Tous les travailleurs devraient bénéficier d'une protection adéquate conformément à l'Agenda du travail décent, s'appuyant sur les principes et droits fondamentaux au travail énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, et sur les principes et dispositions des normes internationales du travail, et tenant compte des différentes réalités et circonstances nationales. Des niveaux de protection inadéquats et faibles peuvent mettre en péril le bien-être des travailleurs, conduire à une concurrence déloyale entre les pays et les entreprises et compromettre le progrès économique et la justice sociale. À l'inverse, des niveaux de protection exagérément élevés peuvent affaiblir l'application effective des règles, contribuer à accroître le chômage et encourager l'informalité.

---

<sup>13</sup> Ces trois principes sont tirés des conclusions concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs) de 2015, en particulier le paragraphe 5, auxquelles s'ajoutent des éléments issus de la Constitution de l'OIT, la Déclaration sur la justice sociale, la Déclaration du centenaire et 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.

- *Effectivité*: Les stratégies relatives au respect et à l'application des règles font partie intégrante de toute discussion sur la protection des travailleurs. Le non-respect de la législation, de la réglementation et des accords collectifs affaiblit l'effectivité de cette protection et porte préjudice aux travailleurs, aux entreprises respectueuses des règles, à la collectivité et à l'économie dans son ensemble. Pour être effectivement appliquée, la réglementation doit prendre en considération la diversité du monde du travail, y compris les difficultés particulières auxquelles les petites et moyennes entreprises peuvent être confrontées. Certaines entreprises peuvent se retrouver en-deçà des seuils fixés par la législation du travail existante, ou opérer dans l'économie informelle où le respect des règles est faible. C'est aux gouvernements qu'il incombe au premier chef de faire appliquer et respecter la législation, mais les employeurs, les travailleurs et leurs organisations ont tous un rôle à jouer pour promouvoir et assurer le respect des règles.

11. **Des systèmes de dialogue social efficaces contribuent à une protection inclusive, adéquate et effective des travailleurs**<sup>14</sup>. Le dialogue social, notamment la négociation collective, les consultations tripartites et la coopération sur le lieu de travail, fournit une base essentielle pour le renforcement continu de la protection des travailleurs. Il peut aider à trouver l'équilibre entre les besoins légitimes des travailleurs et ceux des entreprises. La négociation collective est un outil de réglementation important qui complète la législation et concourt à améliorer l'adéquation et l'inclusivité de la protection des travailleurs. D'où l'importance de disposer de cadres réglementaires et stratégiques qui contribuent au respect de la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective et favorisent la création d'organisations d'employeurs et de travailleurs libres, indépendantes, fortes et représentatives, ainsi que leur bon fonctionnement. Dans le monde du travail d'aujourd'hui, la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs de se mettre à l'écoute de travailleurs et d'entreprises variés, y compris dans l'économie informelle, et à faire valoir leurs intérêts et leurs besoins est cruciale pour la pertinence et la légitimité de la protection des travailleurs.

## Objet du présent rapport

12. Le présent rapport offre une analyse des progrès réalisés sur la voie d'une protection des travailleurs inclusive, adéquate et effective depuis la tenue, en 2015, de la première discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale (protection des travailleurs). Cette deuxième discussion récurrente donne très opportunément l'occasion d'évaluer la pertinence et l'efficacité des mesures prises pour assurer la protection des travailleurs au lendemain de crises sans précédent.
13. Le rapport passe en revue les trois composantes de la protection des travailleurs mises en avant dans la Déclaration sur la justice sociale: les salaires, le temps de travail et la sécurité et la santé au travail, y compris le droit de n'être pas soumis à la violence et au harcèlement. Sont en outre examinés deux autres éléments traditionnels de la protection des travailleurs, à savoir la protection de la maternité et la protection de l'emploi, qui s'ajoutent à un autre élément dont l'importance croît avec la numérisation de l'économie: la protection des données personnelles des travailleurs.
14. Au fil des différents chapitres, le rapport dépeint la situation des travailleurs relevant de formes d'emploi et de modalités de travail qui revêtent aujourd'hui une importance particulière, en particulier le travail temporaire, le télétravail et le travail via des plateformes. Sans prétendre être exhaustif, il fait également un état des lieux de la situation de deux groupes de travailleurs qui

---

<sup>14</sup> OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022: La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente*, 2022.



tendent à faire l'objet de discrimination, à savoir les travailleurs migrants et les travailleurs en situation de handicap, et de deux catégories professionnelles qui présentent un taux élevé d'emploi informel, à savoir les travailleurs domestiques et les travailleurs basés à domicile.

15. Le chapitre 1 offre un bref aperçu des données disponibles concernant les différentes composantes de la protection des travailleurs, le chapitre 2 est consacré aux mesures prises par les gouvernements et les partenaires sociaux en vue de fournir une protection inclusive, adéquate et effective à tous les travailleurs, et le chapitre 3 fait le point sur les progrès accomplis et les mesures prises par l'OIT depuis 2015 pour appuyer ses mandats dans les efforts qu'ils déploient. Enfin, les conclusions contiennent les observations et enseignements principaux tirés des analyses des chapitres précédents et donne une vue d'ensemble des domaines qui devront faire l'objet d'une attention accrue.

## ► Chapitre 1

---

### Tendances dans le domaine de la protection des travailleurs

16. Le présent chapitre présente quelques informations et tendances utiles à la discussion sur la protection des travailleurs. Il débute par une série de données relatives au statut d'emploi et au taux d'informalité. L'intérêt de ces données est certain, car la protection des travailleurs s'est avant tout construite autour des salariés formels, tandis que les personnes qui travaillent en dehors d'une relation de travail ou dans l'économie informelle manquent souvent de protection, soit parce qu'elles ne sont pas couvertes par la législation, soit parce qu'elles le sont en droit, mais pas dans la pratique.
17. Le chapitre se poursuit par une présentation de données sur des formes d'emploi et des modalités de travail particulières qui soulèvent des questions concernant les différentes composantes de la protection des travailleurs. Ensuite, sans aucune prétention ni volonté d'exhaustivité, il met l'accent sur les catégories de travailleurs qui sont en général moins bien protégés que d'autres. Suit enfin un examen des différentes composantes de la protection des travailleurs, réalisé sur la base des données disponibles.

#### 1.1. Principales tendances du marché du travail ces dernières décennies

##### 1.1.1. Statut d'emploi

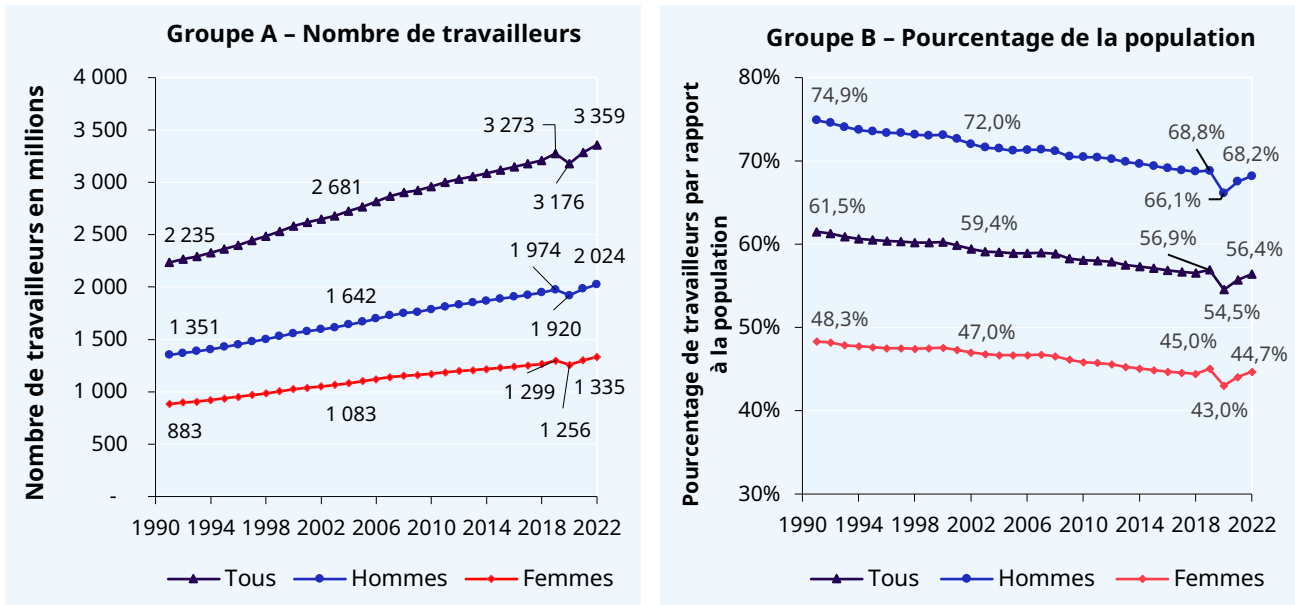
18. Le monde n'a jamais compté autant de travailleurs qu'en 2022 (voir figure 1). À l'échelle mondiale, l'emploi devrait continuer de croître, bien qu'à un rythme de plus en plus lent, et atteindre un pic pendant la deuxième moitié du siècle. Il y avait près de 3,3 milliards de travailleurs dans le monde en 2019. Alors que ce chiffre est passé sous la barre des 3,2 milliards en raison de la crise du COVID-19, en 2022, il dépassait le niveau de 2019. La part des travailleurs âgés de 15 ans ou plus dans la population diminue à mesure que la longévité augmente; ces travailleurs viennent ainsi grossir les rangs des personnes hors de la main-d'œuvre, surtout dans les pays à revenu élevé et les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure. L'allongement des parcours éducatifs a les mêmes effets dans les pays à plus faible revenu. Cette tendance devrait se poursuivre au moins jusqu'en 2030, voire au-delà <sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> OIT, «Labour Force Estimates and Projections (LFEP) 2018: Key Trends», ILOSTAT, 2018.



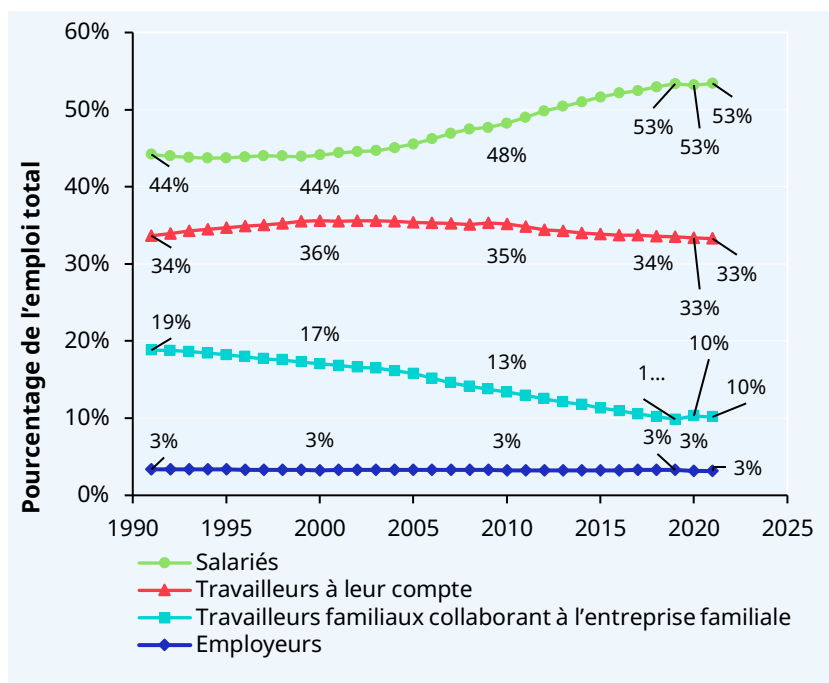
► **Figure 1. Travailleurs âgés de 15 ans ou plus dans le monde, par sexe, 1990-2022**



Source: ILOSTAT, estimations modélisées, novembre 2021.

19. La figure 2 montre que la part des travailleurs salariés a augmenté ces trente dernières années, tandis que celle des travailleurs qui sont employeurs n’a que peu varié. En 2020, la prédominance de l’emploi salarié a légèrement diminué du fait de la crise du COVID-19, mais, dès 2021, le rapport entre les salariés et le nombre total de travailleurs est reparti à la hausse. La figure 2 montre également qu’en 2021 environ 47 pour cent des travailleurs n’étaient pas salariés (en d’autres termes, ils étaient travailleurs à leur compte, employeurs ou travailleurs familiaux collaborant à l’entreprise familiale) et l’emploi salarié représentait 53 pour cent de l’emploi total.

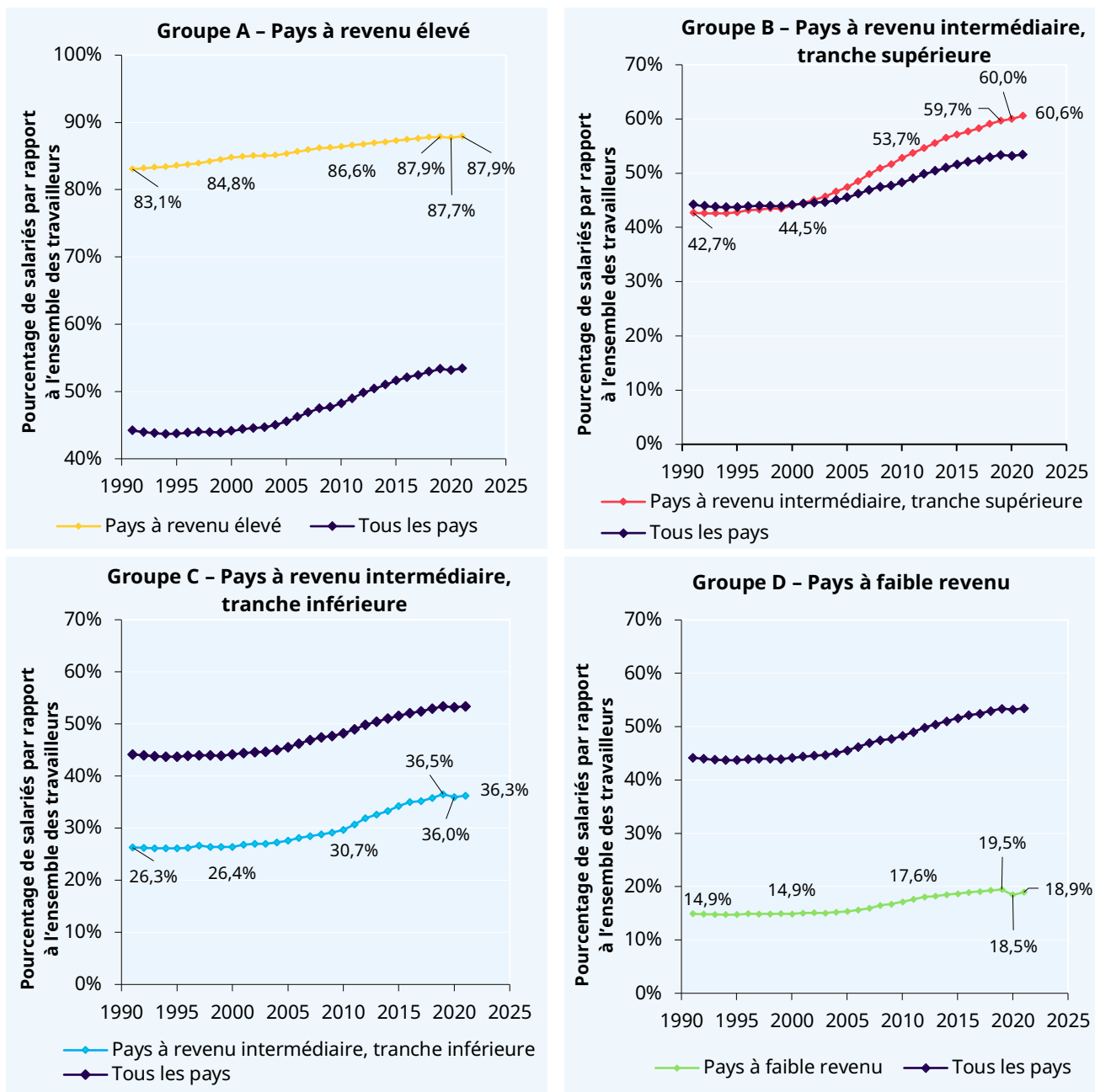
► **Figure 2. Répartition des travailleurs selon leur statut d’emploi, 1990-2021 (pourcentage de l’emploi total)**



Source: ILOSTAT, estimations modélisées, novembre 2021.

20. La hausse de l'emploi salarié, si elle concerne principalement les pays à revenu intermédiaire – la proportion de salariés dans les pays à revenu intermédiaire des tranches supérieure et inférieure a augmenté respectivement de 7 et 6 points de pourcentage ces dix dernières années –, est une réalité connue de tous les groupes de pays depuis trente ans (figure 3).

► **Figure 3. Répartition des travailleurs salariés, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, 1990-2022 (pourcentage)**

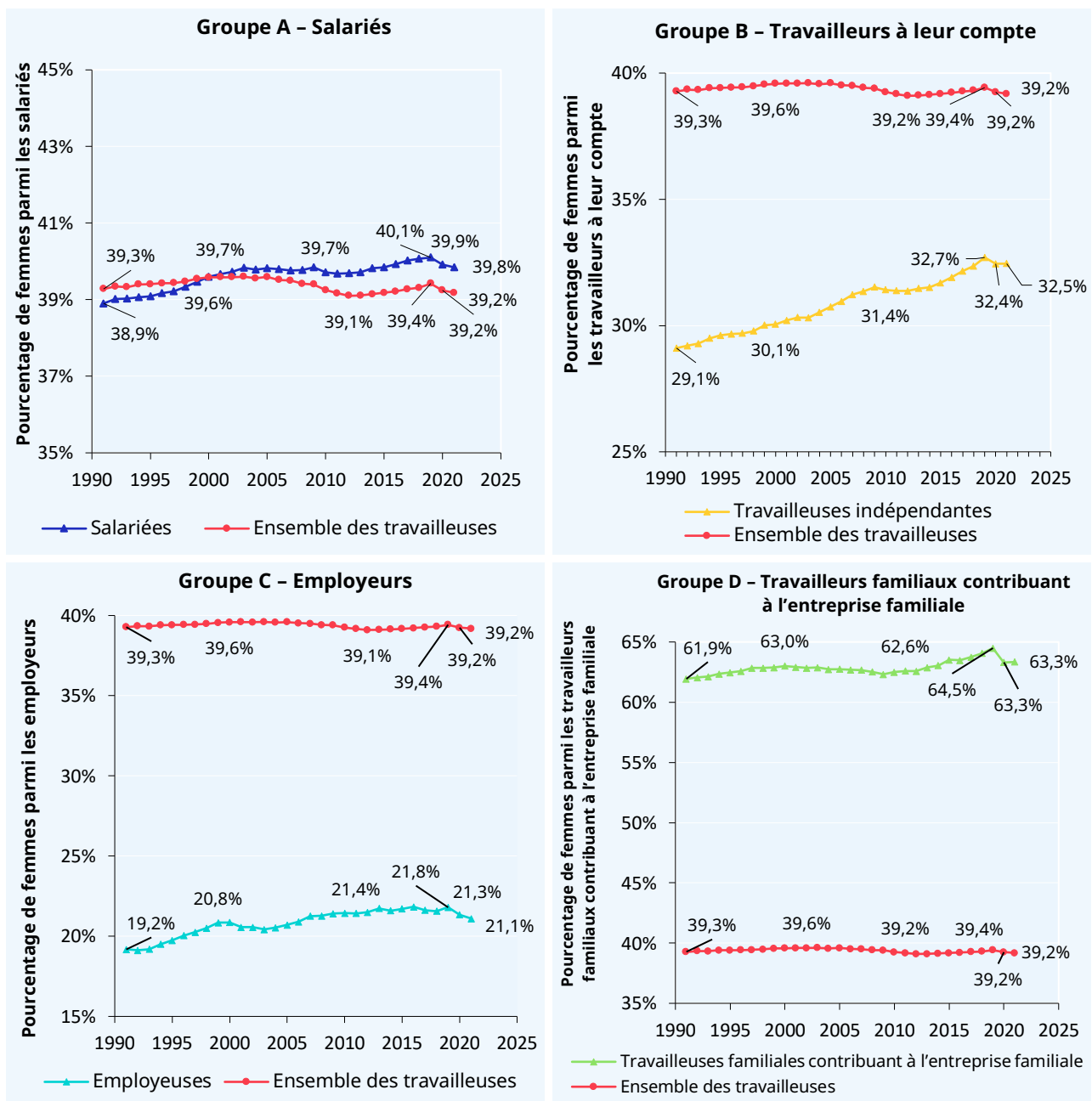


Source: ILOSTAT, estimations modélisées, novembre 2021.

21. La figure 4 montre que, même si la proportion de femmes par rapport au nombre total de travailleurs reste plutôt constante au niveau mondial depuis trente ans, différentes tendances se dégagent en fonction du statut d'emploi. La part de femmes parmi les salariés augmente lentement depuis 1991, mais, la crise du COVID-19 ayant réduit à néant une partie des progrès

accomplis récemment, en 2021, elle était finalement revenue au même niveau que celui enregistré en 2014. Une tendance similaire – croissance lente marquée par des reculs dus à la crise sanitaire – est à l'œuvre en ce qui concerne les employeurs. La proportion de femmes parmi les travailleurs à leur compte a connu une hausse plus significative, et les répercussions de la crise du COVID-19 se sont fait ressentir moins intensément pour cette catégorie. On observe peu de fluctuation pour la catégorie des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale.

► **Figure 4. Part de femmes dans l'emploi mondial, par statut d'emploi, 1990-2022**  
(pourcentage)



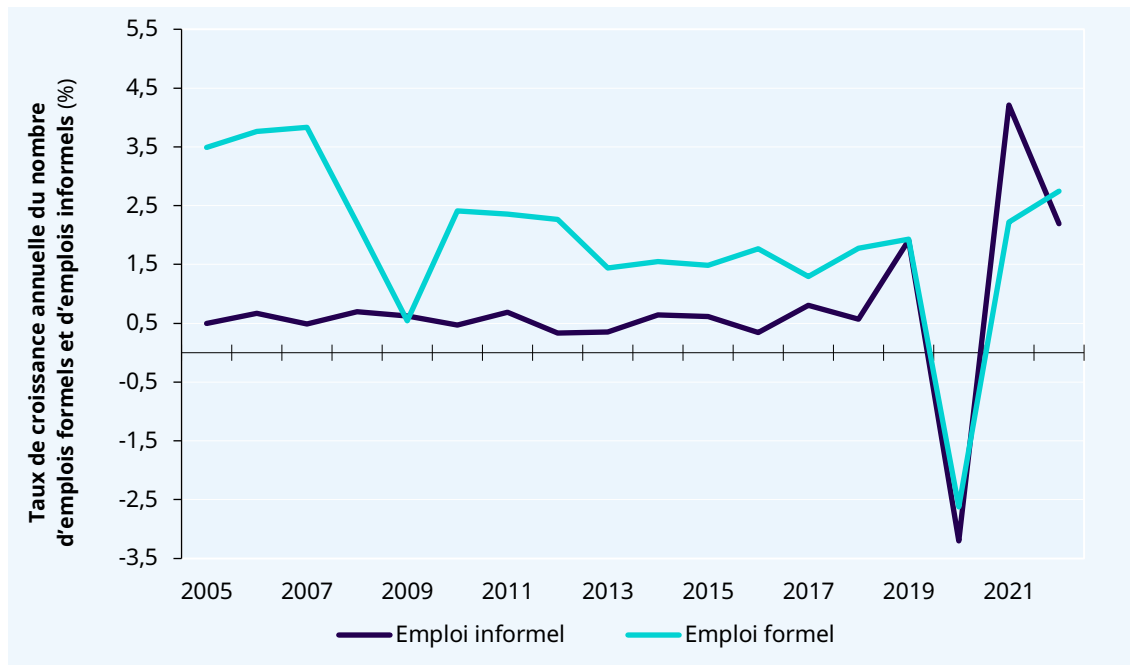
Source: ILOSTAT, estimations modélisées, novembre 2021.

22. Les jeunes femmes ont été particulièrement touchées par la crise de l'emploi causée par la pandémie de COVID-19, ce qui suscite des préoccupations quant aux inégalités de genre intergénérationnelles <sup>16</sup>.

### 1.1.2. Informalité

23. Selon les données modélisées du BIT, l'emploi formel a progressé plus rapidement que l'emploi informel entre 2005 et 2019, et le taux d'emploi informel a de ce fait progressivement diminué jusqu'en 2020 (figure 5). Par ailleurs, les données disponibles pour 2016 et 2019 sur la part respective de l'emploi informel pour les salariés et pour les non-salariés ne révèlent aucune tendance à la formalisation des salariés et mettent en évidence une tendance à l'informalisation des travailleurs non salariés <sup>17</sup>. On peut donc penser que la légère diminution de la part de l'emploi informel pendant cette période est principalement due à un effet de composition, et la conséquence d'une hausse du pourcentage de salariés dans l'emploi total, ces travailleurs étant moins susceptibles que d'autres de se retrouver en situation d'informalité. Les effets disproportionnés de la pandémie de COVID-19 sur l'économie informelle ont conduit à une «formalisation» ponctuelle du marché du travail dans de nombreux pays au cours du deuxième trimestre de 2020, mais ce phénomène est en réalité à relier à la destruction d'emplois informels plutôt qu'à leur formalisation. Après les pertes initiales, cette tendance s'est inversée en 2021 et l'emploi informel a retrouvé sa croissance d'avant 2020, contrairement à l'emploi formel.

► Figure 5. Taux de croissance annuelle de l'emploi formel et de l'emploi informel dans le monde, 2005-2022 (pourcentage)



Source: ILOSTAT, estimations modélisées, 2022.

<sup>16</sup> OIT, «An uneven and gender-unequal COVID-19 recovery: Update on gender and employment trends 2021», note de synthèse, oct. 2021.

<sup>17</sup> La part de l'emploi salarié informel est restée stable: 39,7 pour cent des salariés occupaient un emploi informel en 2016, et 39,8 pour cent en 2019. En revanche, la part de l'emploi informel parmi les non-salariés a augmenté, passant de 83,1 à 83,8 pour cent sur la même période. OIT, *Women and men in the informal economy: A statistical update*, à paraître.

## 1.2. Formes d'emploi et modalités de travail particulières

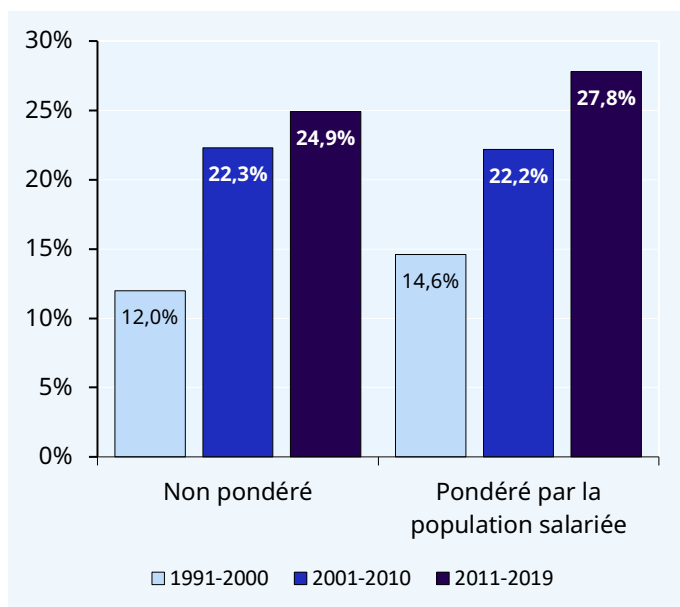
24. L'augmentation du nombre de travailleurs relevant de formes d'emploi et de modalités de travail particulières est une tendance de fond. Néanmoins, cette augmentation varie beaucoup selon les formes d'emploi et les modalités de travail concernées. Par exemple, le travail temporaire a augmenté de manière lente et régulière, le travail via des plateformes a connu une forte hausse (qui reste toutefois relativement modeste par rapport à l'emploi total) et le télétravail a explosé dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

### 1.2.1. Travail temporaire

25. Le travail temporaire inclut le travail à durée déterminée et le travail occasionnel. Le premier est un travail dont l'échéance est fixée, tandis que le second est effectué sur une très courte période, ou de manière occasionnelle et intermittente, et offre aux travailleurs une protection limitée, notamment au regard de son efficacité<sup>18</sup>. Les salariés qui occupent un emploi temporaire ont cinq fois plus de chances d'être en situation d'informalité que ceux qui ont un emploi à plein temps et à durée indéterminée<sup>19</sup>.

26. Même si l'évolution du travail temporaire varie d'un pays à l'autre, la tendance mondiale est à la hausse. La figure 6 montre que le travail temporaire concernait environ 15 pour cent des salariés au début du siècle, mais près du double deux décennies plus tard.

► **Figure 6. Pourcentage de salariés occupant un emploi temporaire, par période**



Note: À partir des données les plus récentes pour tous les pays disposant de données annuelles pour chaque période. Les données pondérées en fonction de la population salariée tiennent compte de la taille de la population salariée, tandis que la moyenne non pondérée est une moyenne des taux de travail temporaire par pays. Ni les valeurs pondérées ni les valeurs non pondérées ne sont représentatives de la population mondiale totale; elles reflètent uniquement la situation des pays pour lesquels des données sont disponibles et sont basées sur des données de différentes années. Les périodes ne sont pas strictement comparables, en raison de la composition différente des échantillons, et les données ne sont présentées ici qu'à titre indicatif.

Source: OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2022*, 2022.

<sup>18</sup> OIT, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, 2016 [version intégrale disponible en anglais uniquement; un résumé existe en français: «L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives»].

<sup>19</sup> OIT, *Women and men in the informal economy: A statistical update*, à paraître.

27. Les travailleurs temporaires sont en moyenne plus jeunes que les travailleurs permanents. En outre, d'après les dernières informations disponibles, avant la pandémie de COVID-19, environ 20 pour cent des femmes salariées dans le monde étaient titulaires d'un contrat temporaire, contre 23 pour cent des hommes salariés <sup>20</sup>.
28. Par ailleurs, les travailleurs temporaires jouissent d'une piètre stabilité de l'emploi, et cette situation s'est aggravée pendant la pandémie. En effet, la part globale de l'emploi temporaire est certes restée relativement stable, à près de 25 pour cent de l'emploi salarié, mais cette stabilité apparente masque une forte rotation des travailleurs. Une analyse du BIT portant sur le même groupe de travailleurs au fil du temps a montré que, dans les pays où des données étaient disponibles, près d'un tiers des salariés temporaires ont perdu leur emploi entre le premier et le deuxième trimestre de 2020, contre 12 pour cent des salariés en contrat à durée indéterminée <sup>21</sup>. Ces pertes d'emploi ne se sont pas limitées au début de la pandémie: entre le deuxième et le troisième trimestre de 2020, le taux d'attrition des travailleurs temporaires est resté identique. La part de l'emploi temporaire n'a pas diminué, car de nouveaux emplois temporaires ont été créés et ont compensé les pertes, et ces nouveaux emplois ont peut-être été pourvus par des personnes qui étaient sans emploi ou en contrat à durée indéterminée.

### 1.2.2. Travail via des plateformes

29. Le travail via des plateformes est une forme de travail qui a suscité beaucoup d'intérêt ces dernières années. Malheureusement, aucune estimation mondiale précise du nombre de travailleurs des plateformes n'est encore disponible, car peu d'enquêtes sur la main-d'œuvre comportent des questions à ce sujet. Il existe cependant quelques estimations ponctuelles. Le tableau ci-dessous présente les résultats d'enquêtes officielles sur cette question.

#### ► Résultats d'enquêtes officielles sur le travail via des plateformes

Pays ou groupe de pays	Date de l'enquête	Période de référence	Nom de l'enquête	Type de travail via des plateformes	Nombre de travailleurs des plateformes exprimé en pourcentage de l'ensemble de travailleurs
Canada	Novembre 2015-octobre 2016	Douze mois précédents	Enquête flash sur la population active	Offre de services de transport	0,3 %
Danemark	Janvier-mars 2017	Douze mois précédents	Enquête sur la population active du Danemark	Travail via des sites Web ou une application mobile	1 %
États-Unis d'Amérique	Mai 2017	Semaine de référence	Complément à l'enquête sur la population active relatif aux travailleurs occasionnels – Bureau des statistiques du travail	Utilisation d'une plateforme pour effectuer des tâches, physiquement ou en ligne	1 %

<sup>20</sup> OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2022*, 2022.

<sup>21</sup> OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2022*.

Pays ou groupe de pays	Date de l'enquête	Période de référence	Nom de l'enquête	Type de travail via des plateformes	Nombre de travailleurs des plateformes exprimé en pourcentage de l'ensemble de travailleurs
États-Unis d'Amérique	Novembre 2017	Six mois précédents	Complément à l'enquête sur la population active: utilisation de l'informatique et de l'Internet	Offre de services du capital ou de travail via Internet	6 %
États-Unis d'Amérique	Novembre-décembre 2017	Mois précédent	Enquête sur les données économiques et les prises de décisions des ménages	Obtention d'un revenu secondaire en effectuant des tâches en ligne ou en assurant des services de transport	4 % (tâches en ligne) et 2 % (services de transport)
Finlande	2017	Douze mois précédents	Enquête 2017 sur la population active de Finlande	Obtention de revenus via des plateformes de travail ou de capital	7 %
France	2017	Semaine de référence	Module ad hoc de l'enquête de l'Union européenne sur les forces de travail (6 <sup>e</sup> échantillon)	Travailleurs indépendants dont l'activité principale consiste à contacter des clients via des plateformes ou une entreprise tierce	0,8 % de la population active
Suisse	2019	Douze mois précédents	Enquête sur la population active de la Suisse	Offre de services de transport de personnes ou d'autres services via une plateforme ou une application mobile	0,4 %
Union européenne	Avril 2018	Enquête régulière (au moins une fois par mois)	Eurobaromètre Flash	Offre de services via des plateformes	1 %

Source: OIT, *Le travail décent dans l'économie des plateformes*, MEDWPE/2022, 2022.

30. Bien que les résultats des enquêtes officielles ne puissent, en toute rigueur, être comparés en raison des différences de définition d'un pays à l'autre, ils montrent que, dans la plupart des pays, la proportion de travailleurs des plateformes par rapport à l'ensemble de la main-d'œuvre est largement inférieure à 10 pour cent. Ce chiffre signifie, non pas que le travail via des plateformes ne se développera pas à l'avenir, mais qu'il est aujourd'hui encore assez marginal en termes quantitatifs <sup>22</sup>.
31. Une proportion relativement élevée de travailleurs des plateformes sont des migrants. Selon les estimations, dans le monde, 17 pour cent des travailleurs des plateformes de travail indépendant et 15 pour cent des livreurs seraient des migrants <sup>23</sup>.
32. Les travailleurs des plateformes sont en moyenne plus jeunes que les autres travailleurs. Leur âge moyen était de 33,9 ans au niveau européen en 2018 <sup>24</sup> et de 33,2 ans au niveau mondial en 2017 <sup>25</sup>. Ces chiffres contrastent avec l'âge moyen des salariés toutes catégories confondues, qui est de 42,4 ans dans les pays européens et de 40,4 ans au niveau mondial <sup>26</sup>.
33. Par ailleurs, ce sont plus souvent des hommes que des femmes qui travaillent via des plateformes. Dans l'Union européenne (UE), alors que 54 pour cent de la main-d'œuvre est constituée d'hommes <sup>27</sup>, en 2020, entre 55 <sup>28</sup> et 65 pour cent <sup>29</sup> des travailleurs des plateformes étaient des hommes. Selon des études du BIT datant de 2019, dans le monde, 63 pour cent des personnes qui travaillent en ligne via des plateformes sont des hommes <sup>30</sup>.

### 1.2.3. Télétravail

34. Même si le travail depuis le domicile n'a rien de nouveau, au cours des dernières décennies, les nouvelles technologies de l'information et de la communication ont permis à de nombreux employés de bureau de travailler de chez eux ou d'un autre lieu de leur choix <sup>31</sup>. Le télétravail a explosé depuis 2020 du fait des mesures de confinement adoptées pour freiner la propagation du COVID-19, et il est de plus en plus évident qu'il n'y aura pas de retour à la situation d'avant-pandémie sur ce point. Les informations sur le recours au télétravail après les périodes de confinement sont encore rares, car, au moment de la rédaction du présent rapport, peu de pays avaient publié des données sur la main-d'œuvre pour 2022. La figure 7 contient tout de même des données récentes sur le travail depuis le domicile, pour quatre pays d'Europe et des Amériques. Les chiffres ne sont pas comparables, car les questions posées dans le cadre des différentes enquêtes n'étaient pas libellées de la même manière, mais tous les résultats indiquent que le télétravail n'est pas revenu à la situation d'avant-pandémie et semble plutôt se stabiliser à des niveaux plus élevés.

<sup>22</sup> OIT, *Le travail décent dans l'économie des plateformes*, 2022.

<sup>23</sup> OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde: Le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail*, 2021.

<sup>24</sup> M. C. Urzi Brancati, A. Pesole et E. Fernández-Macías, *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey* (Office des publications de l'Union européenne, 2020).

<sup>25</sup> Janine Berg et al., *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail: Pour un travail décent dans le monde en ligne* (BIT, 2018).

<sup>26</sup> ILOSTAT.

<sup>27</sup> ILOSTAT.

<sup>28</sup> Eurobaromètre, 2018.

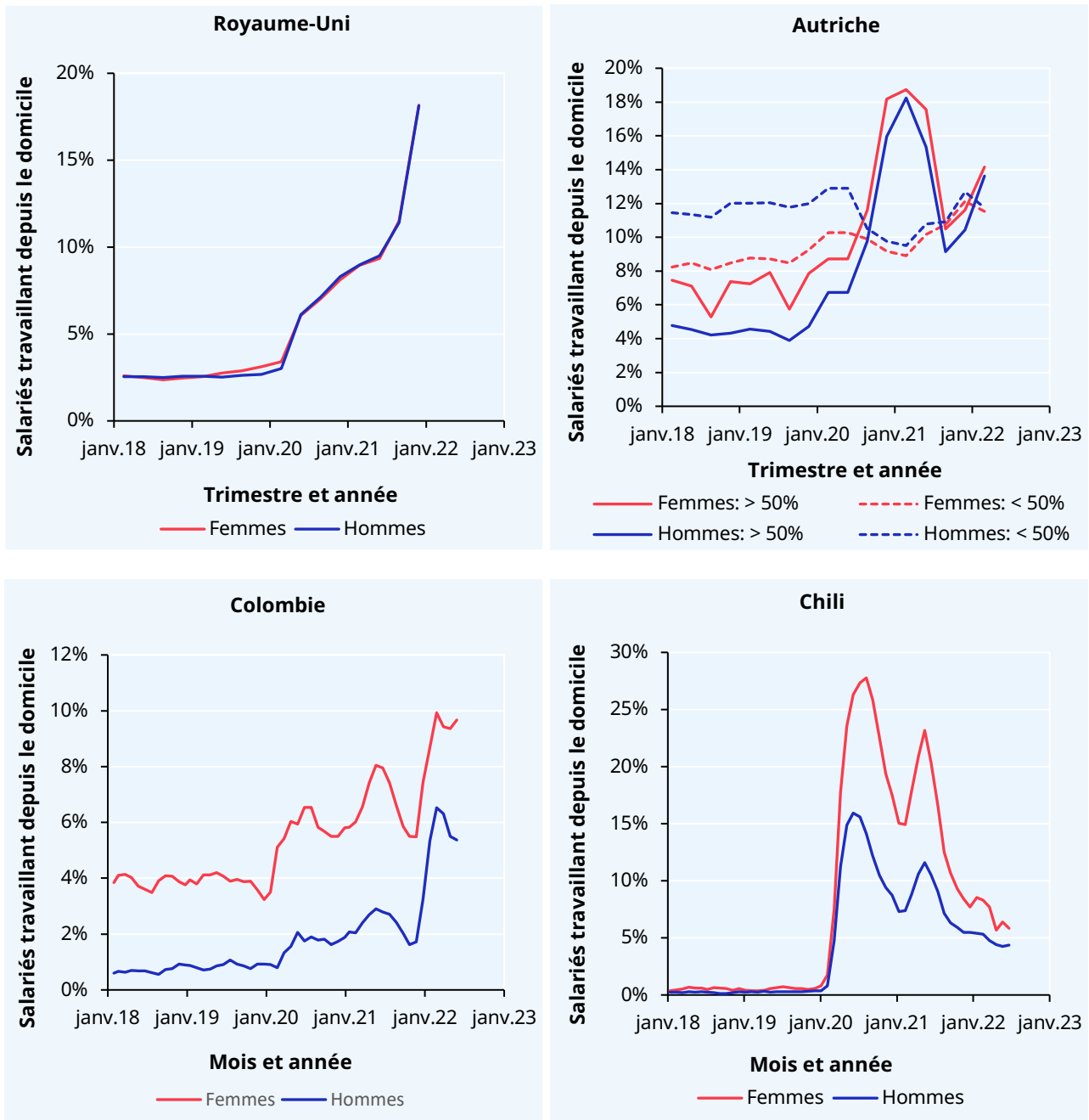
<sup>29</sup> M. C. Urzi Brancati, A. Pesole et E. Fernández-Macías, *New evidence on platform workers in Europe*.

<sup>30</sup> Janine Berg et al., *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail: Pour un travail décent dans le monde en ligne*.

<sup>31</sup> Jon Messenger, dir. de publication, *Telework in the 21st Century: An evolutionary perspective* (BIT, 2019).



► Figure 7. Salariés qui travaillent depuis leur domicile, par sexe, 2018-2022 (pourcentage)



Note: Pour l'Autriche, «> 50%» correspond aux personnes qui télétravaillent plus de 50 pour cent du temps et «< 50%», à celles qui télétravaillent moins de 50 pour cent du temps (mais qui télétravaillent tout de même au moins une heure par semaine depuis leur domicile).

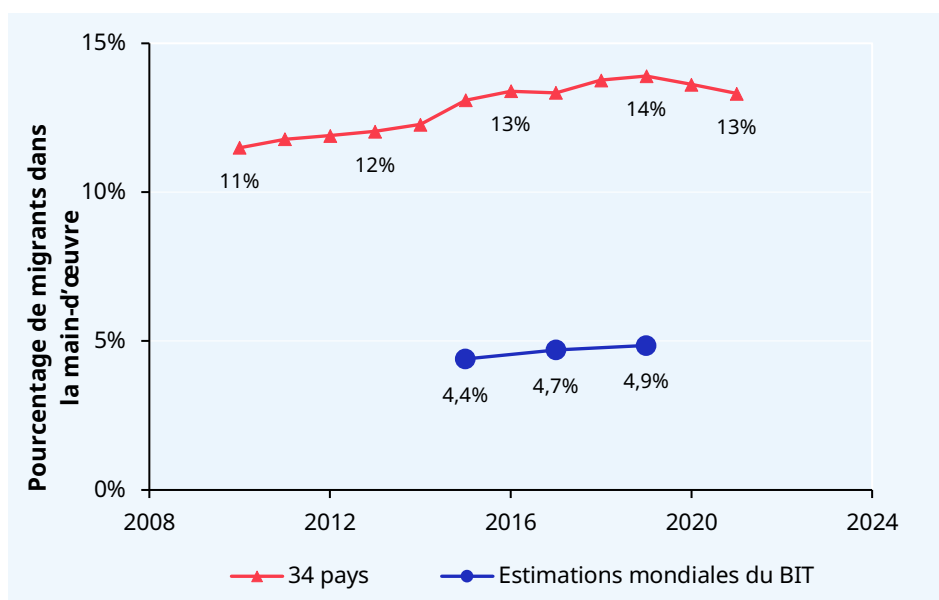
Source: Enquête sur la main-d'œuvre du Royaume-Uni, Enquête sur la main-d'œuvre de l'Autriche, Grande enquête intégrée sur les ménages (GEIH) de la Colombie et Enquête nationale sur l'emploi (ENE) du Chili. Microdata.

### 1.3. Groupes plus susceptibles de faire les frais d'une protection sociale inadéquate

#### 1.3.1. Travailleurs migrants

35. D'après les estimations mondiales du BIT, le pourcentage de travailleurs migrants par rapport à l'ensemble de la main-d'œuvre a augmenté, passant de 4,4 pour cent en 2015 à 4,9 pour cent en 2019 (figure 8). En d'autres termes, les travailleurs migrants étaient 150 millions en 2015, et 169 millions en 2019. Dans les 34 pays dont l'enquête sur la main-d'œuvre comporte régulièrement des questions sur le statut migratoire, l'augmentation de la part de migrants dans l'emploi est beaucoup plus marquée, mais l'échantillon est biaisé, car principalement composé de pays d'Europe et des Amériques.
36. La part de femmes et d'hommes dans la main-d'œuvre migrante a aussi légèrement évolué au niveau mondial: la proportion des femmes par rapport à la totalité des travailleurs migrants a diminué, passant de 44 pour cent en 2015 à 41 pour cent en 2019.

► Figure 8. Travailleurs migrants, en pourcentage du nombre total de travailleurs, 2010-2022



Source: Calculs du BIT basés sur les données ILOSTAT pour 34 pays et sur OIT, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology - Third edition*, 2021 [version intégrale disponible en anglais uniquement; un résumé existe en français: «Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleuses et les travailleurs migrants - Résultats et méthodologie»].

### 1.3.2. Travailleurs en situation de handicap

37. Selon les statistiques disponibles sur les travailleurs en situation de handicap, les ratios emploi-population sont nettement plus faibles pour les personnes en situation de handicap (36 pour cent pour ces dernières, contre 60 pour cent pour les autres personnes). Cette situation peut s'expliquer par le manque de capacité des lieux de travail à s'adapter, la discrimination, et la législation et les politiques, ou l'absence de législation et de politiques. En outre, en Espagne, aux États-Unis d'Amérique et au Chili, les travailleurs en situation de handicap gagnent respectivement 12, 14 et 16 pour cent de moins que les autres travailleurs<sup>32</sup>. Ces travailleurs occupent plus fréquemment des emplois indépendants (47 pour cent, contre 40 pour cent pour les autres travailleurs)<sup>33</sup> et des emplois informels (70 pour cent, contre 58 pour cent). Dans les pays à revenu élevé, 21 pour cent des travailleurs en situation de handicap occupent des emplois informels, contre 12 pour cent pour les autres travailleurs, alors que dans les pays en développement, les chiffres sont respectivement de 91 et 80 pour cent<sup>34</sup>.

### 1.3.3. Travailleurs domestiques

38. Sur les 75,6 millions de travailleurs domestiques dans le monde, 61,4 millions – soit 81,2 pour cent – sont employés de manière informelle. Ces chiffres donnent clairement à penser que très peu de travailleurs domestiques jouissent de droits et d'une protection dans la pratique (figure 9). La part de l'emploi informel de ces travailleurs est deux fois supérieure à celle enregistrée pour les autres salariés (39,7 pour cent) et nettement supérieure à la part de l'emploi informel observée pour l'ensemble des autres travailleurs, indépendamment de leur statut d'emploi (60,1 pour cent). Les travailleurs domestiques qui occupent un emploi informel sont plus susceptibles de travailler pendant des heures de travail très courtes ou très longues que les travailleurs domestiques qui occupent un emploi formel; ils gagnent aussi en moyenne 37,6 pour cent de la rémunération mensuelle des salariés ayant un emploi formel<sup>35</sup>.

---

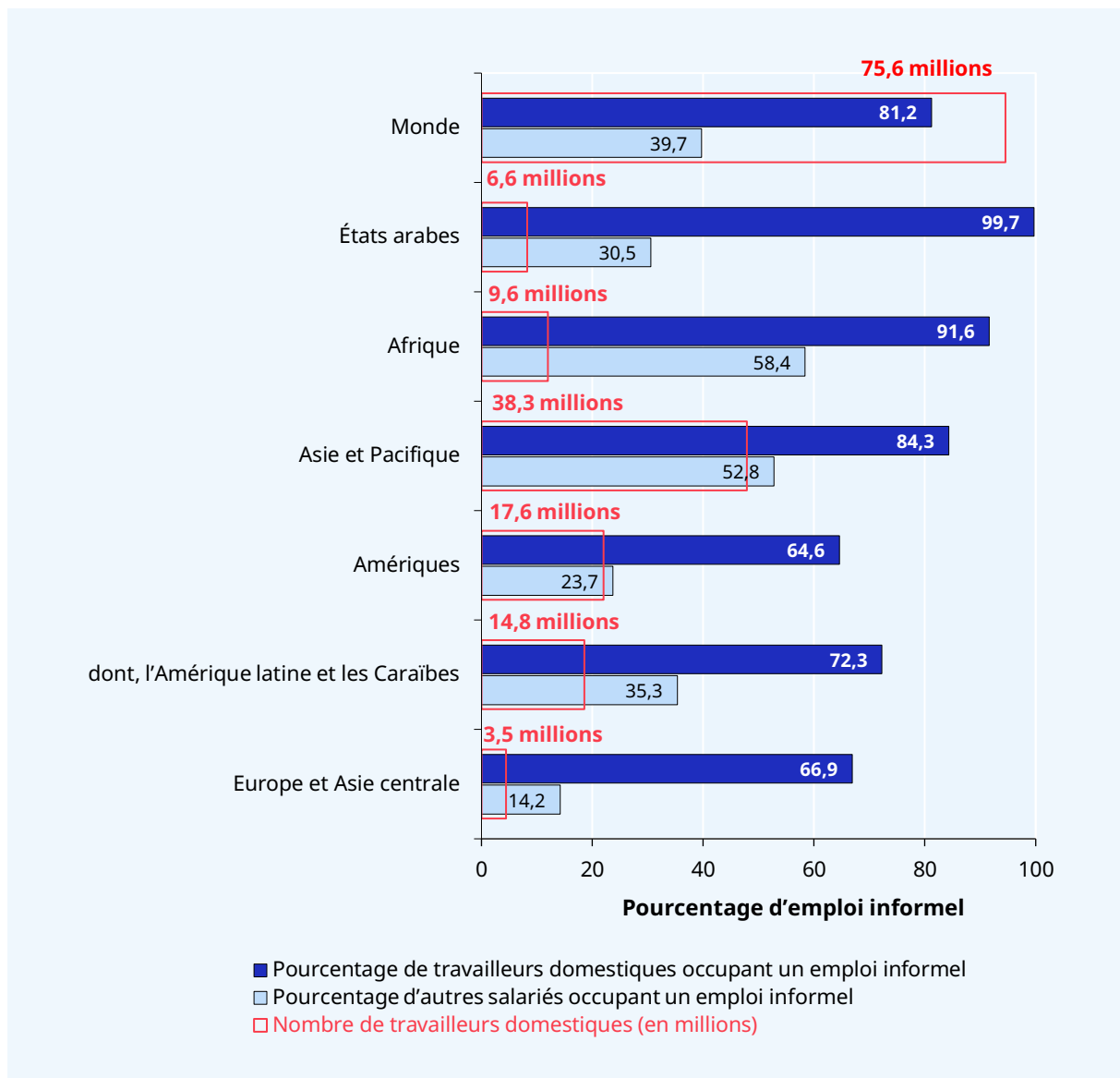
<sup>32</sup> Nations Unies, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities*, 2018, 2019. Les écarts de rémunération liés à l'âge, l'éducation ou d'autres facteurs ne sont pas mesurés.

<sup>33</sup> ILOSTAT. Ces chiffres proviennent de 90 pays représentant environ 29 pour cent de l'emploi mondial et dont les enquêtes sur la main-d'œuvre contiennent des données sur le handicap permettant une comparaison à minima.

<sup>34</sup> ILOSTAT. Ces chiffres proviennent de 29 pays représentant environ 19 pour cent de l'emploi mondial et dont les enquêtes sur la main-d'œuvre contiennent des données sur le handicap permettant une comparaison à minima.

<sup>35</sup> OIT, *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques: Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques*, 2011, 2022. L'écart de rémunération entre travailleurs domestiques n'est pas mesuré.

► **Figure 9. Nombre total de travailleurs domestiques et part de l'emploi informel chez les travailleurs domestiques et les autres travailleurs, par région, 2019 (pourcentage)**



Source: OIT, *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques: Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques*, 2011, 2022.

### 1.3.4. Travailleurs basés à domicile

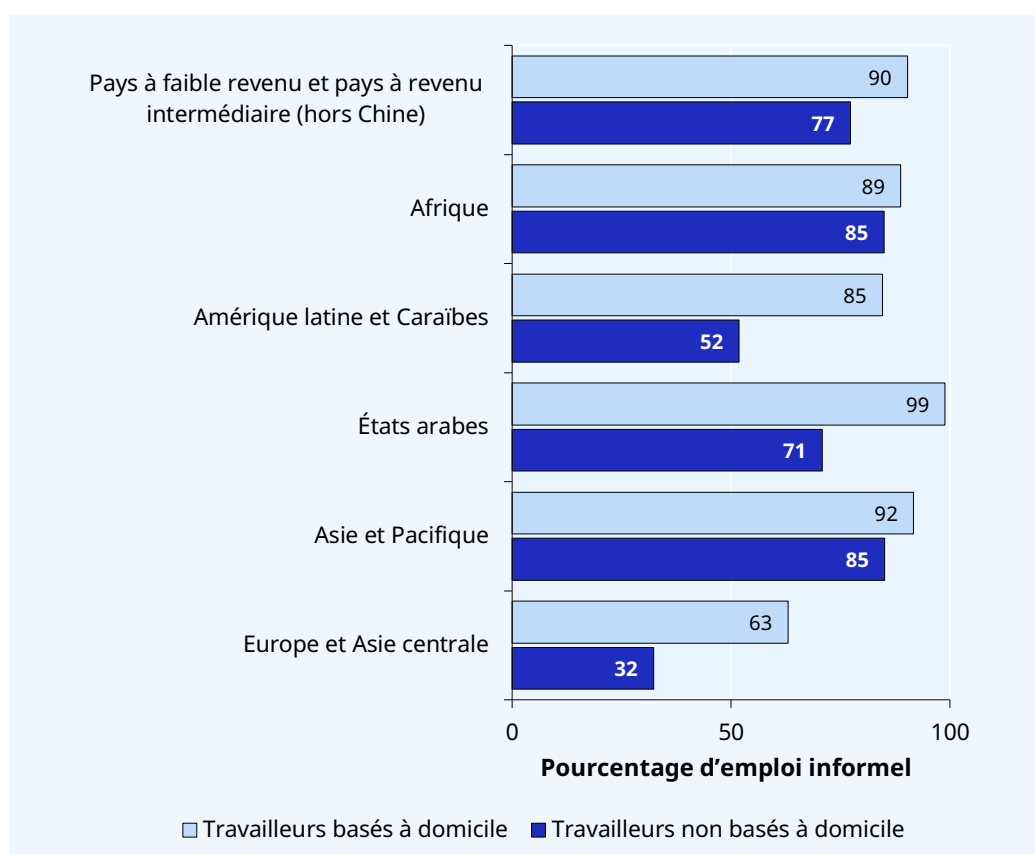
39. Le travail depuis le domicile est depuis longtemps une réalité importante du monde du travail. Les travailleurs basés à domicile forment une catégorie hétérogène: certains sont hautement qualifiés, mais de nombreux autres – comme les travailleurs industriels à domicile qui sont payés à la pièce – sont très mal rémunérés. Les travailleurs industriels à domicile sont pénalisés pour ce qui est de la rémunération, même si on analyse statistiquement l'écart de rémunération pour tenir compte de caractéristiques comme l'éducation, l'âge et la profession<sup>36</sup>. Aux journées avec peu ou

<sup>36</sup> Les travailleurs à domicile constituent un sous-ensemble des travailleurs basés à domicile. Voir OIT, *Le travail à domicile: de l'invisibilité au travail décent*, 2022.

pas de travail peuvent succéder des périodes de travail intense. En outre, les travailleurs basés à domicile rencontrent d'importants problèmes de sécurité et santé au travail, souvent parce que le lieu de travail n'est pas adapté aux activités qui s'y déroulent <sup>37</sup>.

40. En 2019, la majeure partie des 260 millions de travailleurs basés à domicile était des femmes (56 pour cent). Dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, jusqu'à 90 pour cent des travailleurs basés à domicile travaillaient de manière informelle, et les travailleuses basées à domicile étaient, en moyenne et dans toutes les régions, plus exposées à l'informalité que les hommes (88 pour cent) (figure 10).

► **Figure 10. Part de travailleurs basés à domicile dans l'emploi informel dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire (hors Chine), par région, 2019 (pourcentage)**



Source: OIT, *Le travail à domicile: de l'invisibilité au travail décent*, 2022.

## 1.4. Les différentes composantes de la protection des travailleurs

### 1.4.1. Politiques salariales

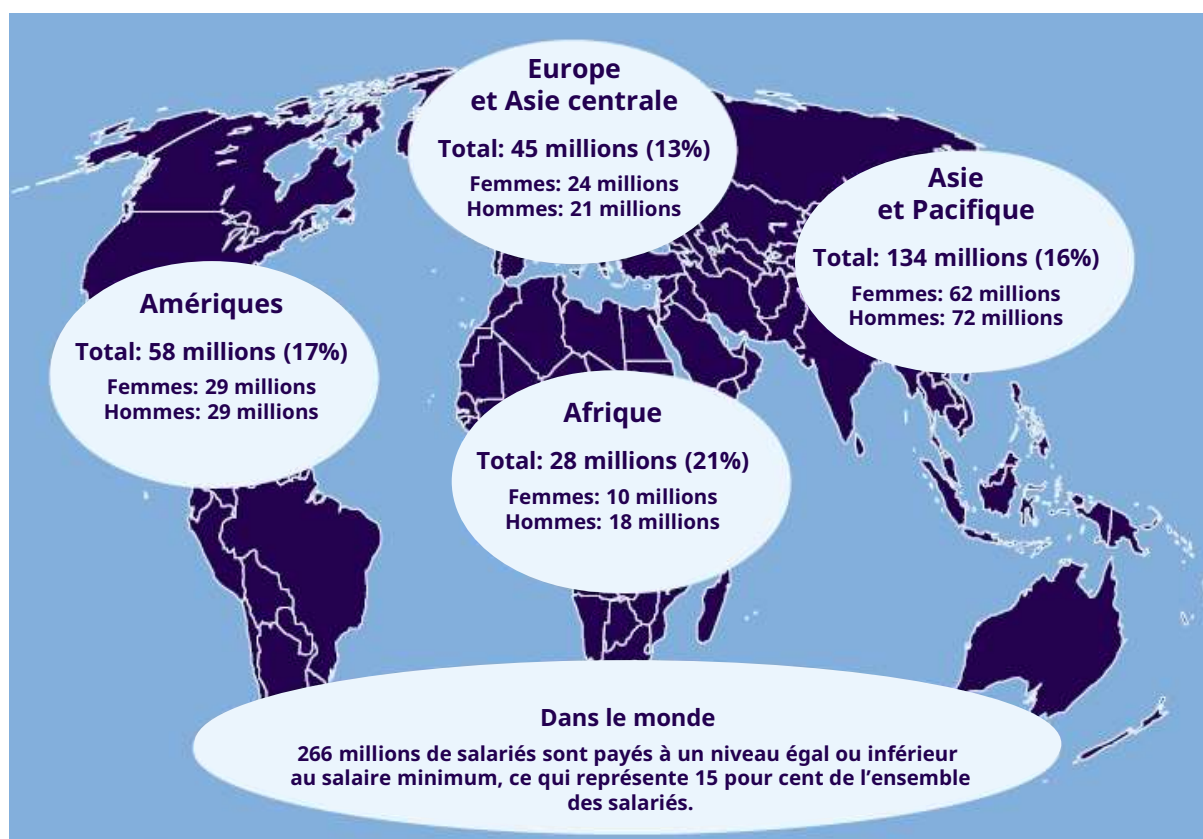
#### Salaires minima

41. Les salaires minima existent depuis 1894, date à laquelle la Nouvelle-Zélande a établi le premier salaire minimum national. Les salaires minima, qu'ils soient fixés par la voie législative ou dans le cadre de négociations, sont utilisés par les gouvernements et les partenaires sociaux pour

<sup>37</sup> OIT, *Le travail à domicile: de l'invisibilité au travail décent*, 2022.

protéger les salariés contre des salaires excessivement bas et font partie intégrante des politiques de lutte contre la pauvreté. Ces dernières années, plusieurs pays ont mis en place des salaires minima, et la grande majorité des pays sont aujourd'hui dotés d'un système de salaire minimum. Selon les estimations du BIT, des politiques relatives au salaire minimum existent dans 90 pour cent des pays, dont tous les pays d'Europe et d'Asie centrale, la plupart des pays des Amériques et une grande majorité des pays d'Afrique et d'Asie (figure 11). Les systèmes de salaire minimum diffèrent grandement d'un pays à l'autre: à l'échelle mondiale, environ la moitié des pays dont la législation prévoit un salaire minimum ont un seul taux de salaire minimum national, tandis que l'autre moitié dispose de systèmes plus complexes avec plusieurs taux, déterminés selon le secteur d'activité, la profession, l'âge du salarié ou la région géographique<sup>38</sup>.

► **Figure 11. Nombre de salariés payés au-dessous du salaire minimum horaire, au niveau mondial et par région, 2019**



Note: Les pourcentages entre parenthèses correspondent à la part de travailleurs salariés de chaque région payés à un niveau inférieur au salaire minimum. L'estimation au niveau mondial inclut les chiffres obtenus pour les États arabes, dans lesquels on estime qu'approximativement 1 million de salariés sont payés au-dessous du minimum. Cependant, les chiffres obtenus pour les États arabes ne sont pas indiqués, car il n'existe pas assez de données pour produire une estimation fiable pour cette région.

Source: OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2020-21*.

<sup>38</sup> OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2020-21: Salaires et salaire minimum au temps du COVID-19*, 2020.

42. Dans le même temps, tous les salariés ne sont pas efficacement protégés contre les salaires excessivement bas. Ainsi, dans environ 10 pour cent des pays, le salaire minimum est tout simplement inexistant; 57 millions de salariés sont en conséquence dépourvus de protection<sup>39</sup>. De plus, nombre de pays excluent certaines catégories de travailleurs du système légal de salaire minimum. Par exemple, un pays sur cinq disposant d'un salaire minimum légal exclut les travailleurs agricoles, les travailleurs domestiques ou ces deux catégories de sa législation en la matière<sup>40</sup>. En outre, les niveaux de salaire minimum peuvent ne pas être suffisants, comme c'est en général le cas lorsque les taux ne sont pas ajustés pendant des années. Les estimations du BIT montrent que, pour la période 2010-2019, seulement 54 pour cent des pays ont ajusté leur taux au moins tous les deux ans. Enfin, le non-respect de la loi – surtout dans l'économie informelle – reste un problème majeur. Au niveau mondial, 266 millions de salariés (15 pour cent de la totalité des salariés) seraient rémunérés à un taux inférieur au salaire minimum en vigueur, principalement en raison du non-respect de la législation.

### Écart de rémunération entre femmes et hommes

43. Partout dans le monde, les femmes continuent de gagner en moyenne moins que les hommes. La figure 12 montre que, dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), même si l'écart de rémunération a lentement diminué ces vingt-cinq dernières années, les femmes sont toujours payées environ 12 pour cent de moins que les hommes. Bien que l'on ne dispose d'aucune série chronologique sur le sujet, selon les estimations mondiales, à près de 22 pour cent, l'écart de rémunération entre femmes et hommes est considérablement plus élevé au niveau mondial que dans les pays de l'OCDE, même s'il présente de grandes disparités en fonction des pays<sup>41</sup>. Dans les pays à revenu élevé, l'écart se creuse au sommet de l'échelle salariale, tandis que dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, c'est au bas de celle-ci – là où les femmes sont proportionnellement surreprésentées – qu'il est le plus marqué. Il existe également des écarts de rémunération entre différents groupes de travailleurs, comme entre les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux, et entre les populations autochtones et les autres travailleurs. Par exemple, selon des estimations, dans des pays à revenus élevés, les migrants gagnent en moyenne 12,6 pour cent de moins que les ressortissants nationaux<sup>42</sup>.

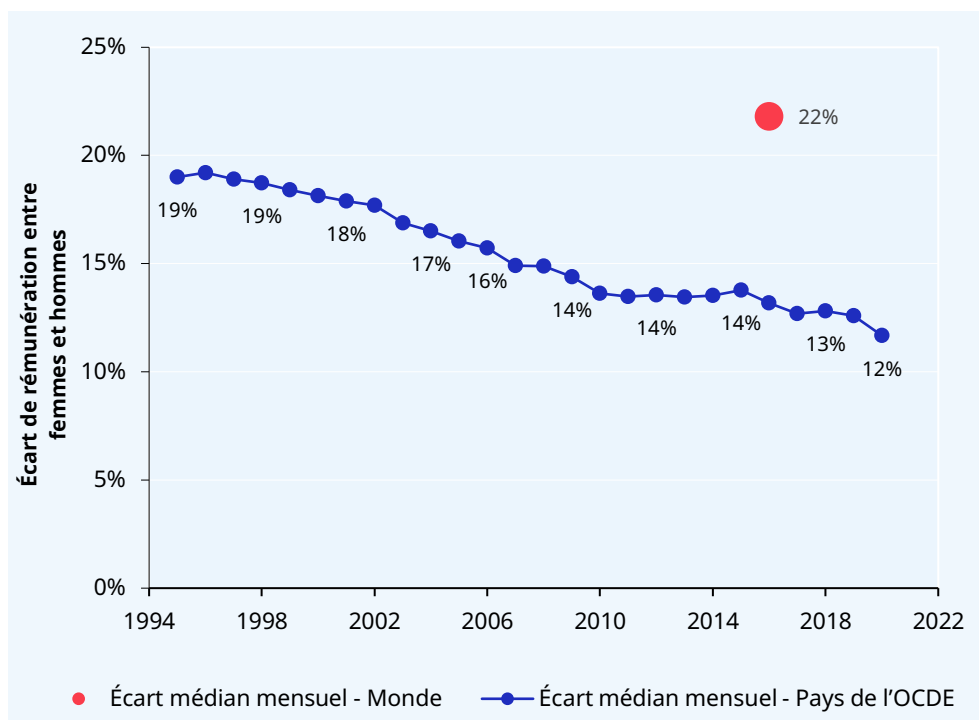
<sup>39</sup> C'est par exemple le cas de l'Arabie saoudite, du Bahreïn, des Émirats arabes unis, de l'Éthiopie et du Yémen.

<sup>40</sup> OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2020-21*.

<sup>41</sup> OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2018/19: Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?*, 2018; et OCDE, «Écart de revenus entre les hommes et les femmes».

<sup>42</sup> Silas Amo-Agyei, «The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals» (BIT, 2020) [version intégrale disponible en anglais uniquement; un résumé existe en français: «L'écart de rémunération affectant les migrants: Comprendre les différences salariales entre migrants et nationaux»].

► Figure 12. Écart de rémunération entre femmes et hommes, 1994-2022 (pourcentage)



Sources: OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2018/19: Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?*, 2018; et OCDE, «Écart de revenus entre les hommes et les femmes».

44. Si bien des facteurs peuvent expliquer les écarts de rémunération – y compris des niveaux d'éducation différents ou d'autres caractéristiques personnelles ou propres au marché du travail –, dans la plupart des pays, ces écarts résultent en partie de la persistance de la discrimination sur le marché du travail, notamment l'absence d'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'accès à des emplois mieux rémunérés et le fait que les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes pour un travail de valeur égale.

### Négociation salariale

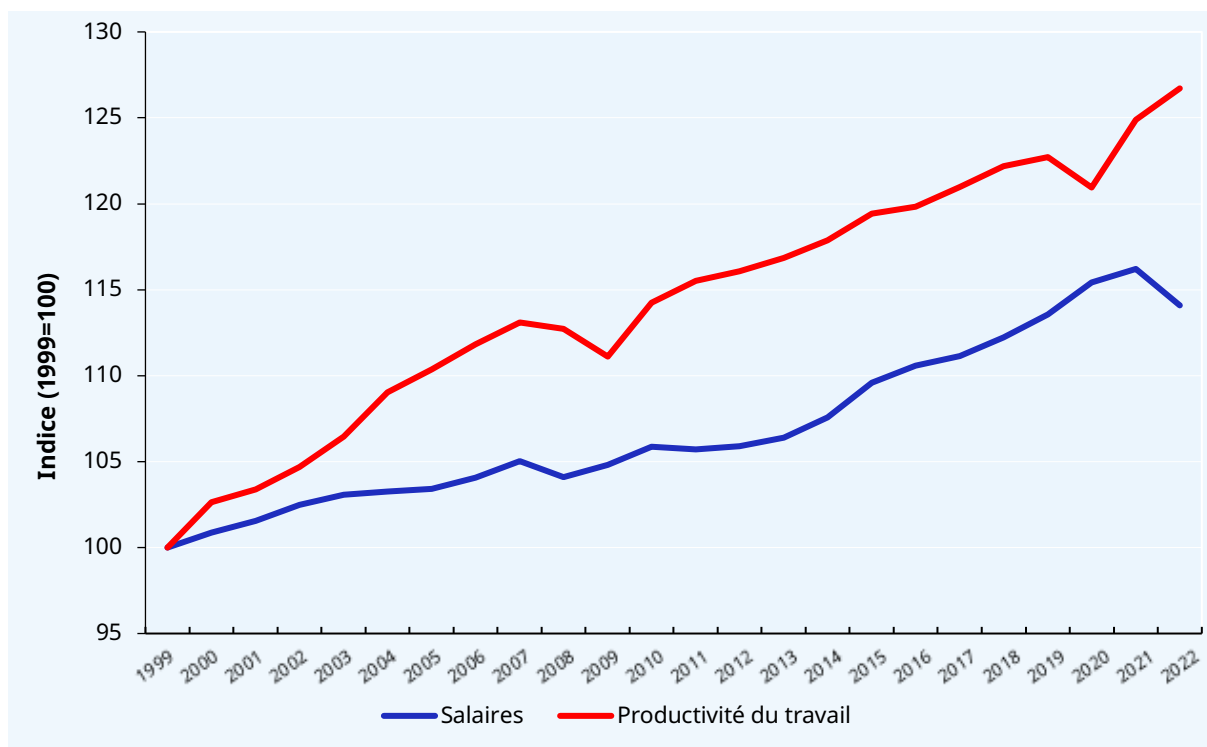
45. Les salaires font partie des principaux thèmes de la négociation collective<sup>43</sup>. Celle-ci peut être un moyen d'instaurer un plancher salarial et des salaires supérieurs à ce plancher lorsque la conjoncture économique le permet, ainsi que des augmentations de salaires de nature à garantir aux travailleurs une part équitable des gains de productivité sans réduire la capacité des employeurs à exercer leurs activités de manière rentable. Cela est d'autant plus important que, dans les pays à revenu élevé, la croissance des salaires moyens progresse plus lentement que celle de la productivité depuis le début du XXI<sup>e</sup> siècle (voir figure 13), d'où une baisse de la part de la rémunération du travail dans le revenu national. La négociation collective peut aussi contribuer à garantir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, la transparence salariale, ainsi que la qualité des compétences, de la formation et de l'apprentissage tout au long de la vie<sup>44</sup>.

<sup>43</sup> La plupart des conventions collectives (95 pour cent) étudiées en vue de l'élaboration du *Rapport sur le dialogue social 2022* contenaient des dispositions relatives aux salaires.

<sup>44</sup> Voir OIT, *Conclusions concernant les inégalités et le monde du travail*, 2021.



► **Figure 13. Évolution des salaires réels moyens et de la productivité de la main-d'œuvre dans 52 pays à revenu élevé, 1999-2022**



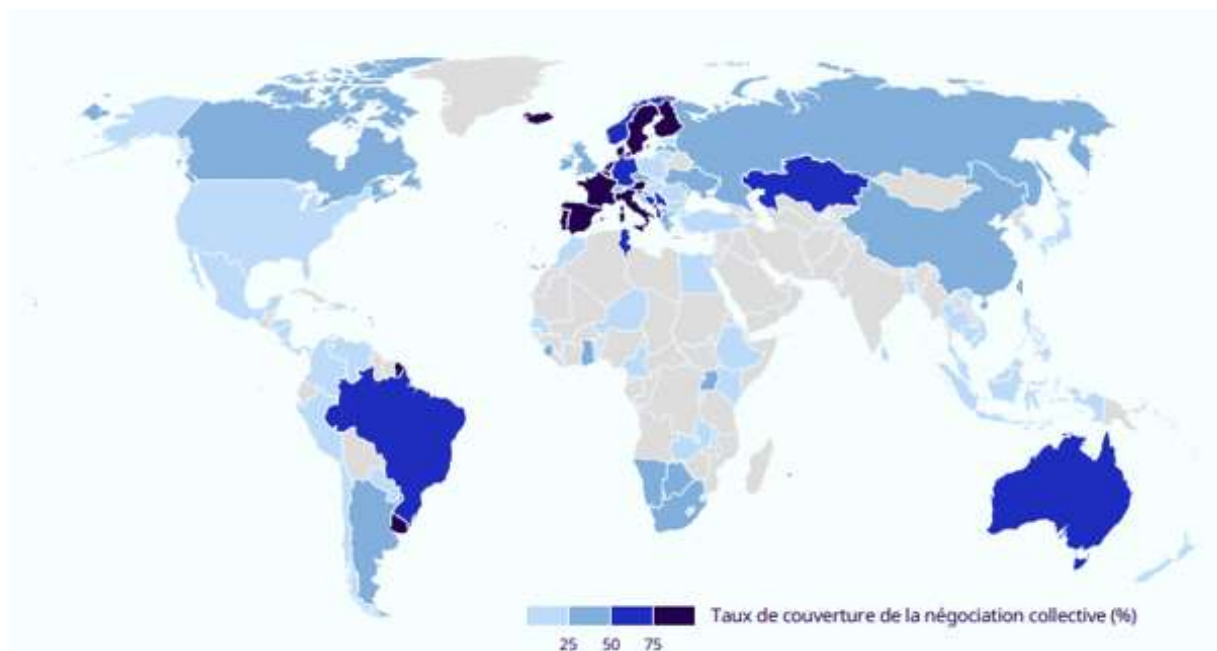
Note: La productivité de la main-d'œuvre correspond au produit intérieur brut par travailleur. Les indices des salaires réels et de la productivité sont des moyennes pondérées par la population, de sorte que les pays les plus peuplés ont un poids plus important à chaque estimation ponctuelle. Les données pour 2022 se rapportent aux premier et deuxième trimestres de l'année.

Source: OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2020-21*.

46. Étant donné que l'on ne dispose pas de séries chronologiques mondiales portant spécifiquement sur la négociation salariale, la figure 14 donne un aperçu de la couverture conventionnelle dans le monde. Le taux de couverture de la négociation collective correspond à la proportion de salariés dont la rémunération et les conditions de travail sont fixées par une ou plusieurs conventions collectives. Selon les estimations du BIT, la rémunération et les conditions de travail de plus d'un tiers (35,2 pour cent) des salariés dans 98 pays sont réglementées par une ou plusieurs conventions collectives<sup>45</sup>. En outre, le BIT a observé des écarts importants entre les différents pays de l'échantillon pour lesquels on dispose de données jusqu'à l'année 2020: le taux de couverture de la négociation collective oscille entre plus de 75 pour cent dans 14 pays à revenu élevé, dont de nombreux pays européens et l'Uruguay, et moins de 25 pour cent dans 48 autres pays. Des écarts considérables ont aussi été constatés d'une région à l'autre et entre pays au niveau de revenu différent.

<sup>45</sup> OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*.

► **Figure 14. Couverture de la négociation collective dans le monde (pourcentage)**



Note: Dans son *Rapport sur le dialogue social 2022*, le BIT a établi une moyenne pondérée du taux de couverture de la négociation collective pour un ensemble de 98 pays pour lesquels des données en la matière étaient disponibles jusqu'à l'année 2020. Selon le rapport, «[c]ette moyenne tient compte du nombre total de salariés dans les différents pays pour refléter la taille du pays. La moyenne globale pondérée par le nombre de salariés non ajustée au moment  $t$  a été obtenue en divisant la somme du nombre de salariés couverts dans le pays  $j$  par la somme du nombre de salariés dans le pays  $j$ , tous deux au moment  $t$ ». Ce rapport précise en outre que «[b]ien que des données pertinentes soient désormais disponibles pour plus de la moitié des États Membres de l'OIT, elles ne le sont pas pour plusieurs pays d'Afrique et d'Asie».

Source: OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*.

### 1.4.2. Temps de travail et organisation du travail

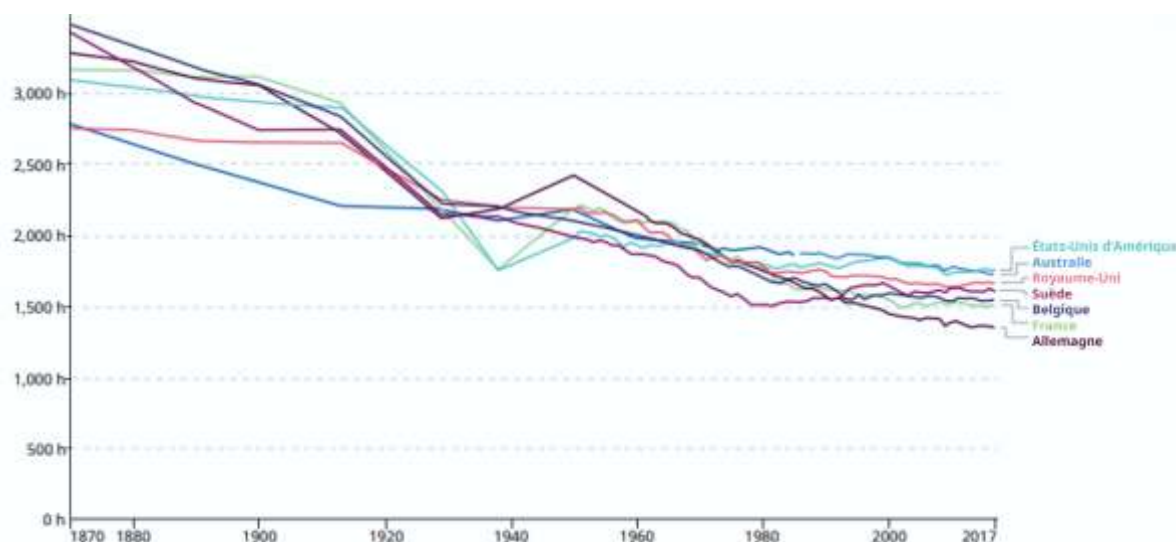
47. Depuis 1919, l'OIT considère le temps de travail comme un aspect fondamental de la protection des travailleurs<sup>46</sup>. Elle accordait une telle importance à la limitation de la durée journalière et hebdomadaire du travail qu'elle lui a consacré sa toute première convention – la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919. Au cours des décennies suivantes, la durée du travail a diminué pour diverses raisons mais, ces dernières années, les statistiques donnent à penser que les partenaires sociaux devront sans doute accorder une plus grande attention à certaines tendances observées en la matière.
48. La notion de temps de travail ne saurait être dissociée de la culture et des institutions. Les marchés du travail, fondés sur le modèle de l'homme soutien de famille et sur une répartition genrée des activités de soin non rémunérées, semblent avoir favorisé l'apparition de deux tendances récentes: les longues heures de travail et les heures de travail limitées ou le travail à temps partiel.

<sup>46</sup> Les informations figurant dans cette section proviennent en grande partie du rapport de l'OIT intitulé *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022.

## Longues heures de travail et temps partiel

49. Il est difficile d'analyser l'évolution de la durée du travail dans le temps en raison de l'incohérence des enquêtes sur la main-d'œuvre menées dans certains pays au fil des ans. La figure 15 illustre les tendances longitudinales de la durée moyenne du travail dans sept pays développés, et met en évidence une diminution progressive et marquée de cette durée. En 2019, la semaine de travail était en moyenne de 43,9 heures (46,2 pour les hommes et 40,5 pour les femmes).

► **Figure 15. Tendances longitudinales de la durée moyenne du travail dans certains pays développés**



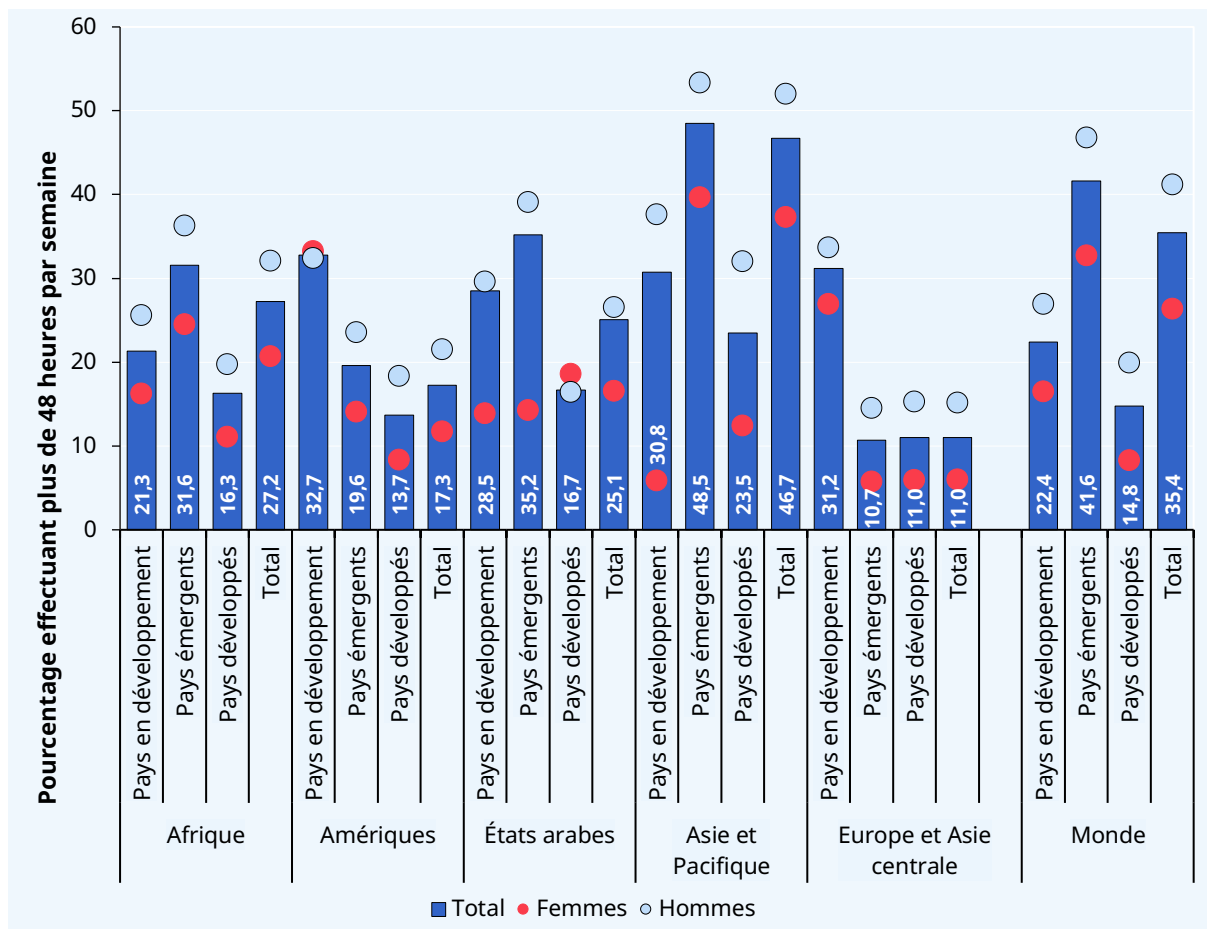
Note: Les données correspondent à la durée moyenne du travail par travailleur sur une année entière. Avant 1950, elles ne prennent en compte que les ouvriers de production à plein temps (activités non agricoles). À partir de 1950, les estimations portent sur le volume total d'heures travaillées dans l'économie, volume essentiellement mesuré par les données de la comptabilité nationale. Les données sont tirées de l'article de Michael Huberman et Chris Minns, «The times they are not changing: Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870-2000», *Explorations in Economic History* 44, Issue 4 (2007); elles sont complétées à l'aide des données du Penn World Table (version 9.1 (2019)), qui utilise la même source. Les différences de mesure limitent la possibilité d'établir des comparaisons entre les pays.

Source: OIT, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022.

50. De longues heures de travail peuvent être définies comme le fait de travailler régulièrement plus de 48 heures par semaine <sup>47</sup>. Selon l'analyse du BIT, environ un tiers des travailleurs dans le monde (35,4 pour cent) ont travaillé plus de quarante-huit heures par semaine en 2019 (figure 16). L'Europe et l'Asie centrale sont la région où la proportion de travailleurs effectuant de longues heures est la plus faible (11 pour cent en 2019), et l'Asie et le Pacifique, celle où cette proportion est la plus élevée (plus de 40 pour cent).

<sup>47</sup> Cette définition est conforme aux normes internationales du travail pertinentes (convention n° 1 et convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930), qui limitent la durée normale du travail à quarante-huit heures par semaine. Elle est aussi conforme à la littérature en la matière sur les effets néfastes que les longues heures de travail ont sur la sécurité et la santé au travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que la productivité et l'efficacité.

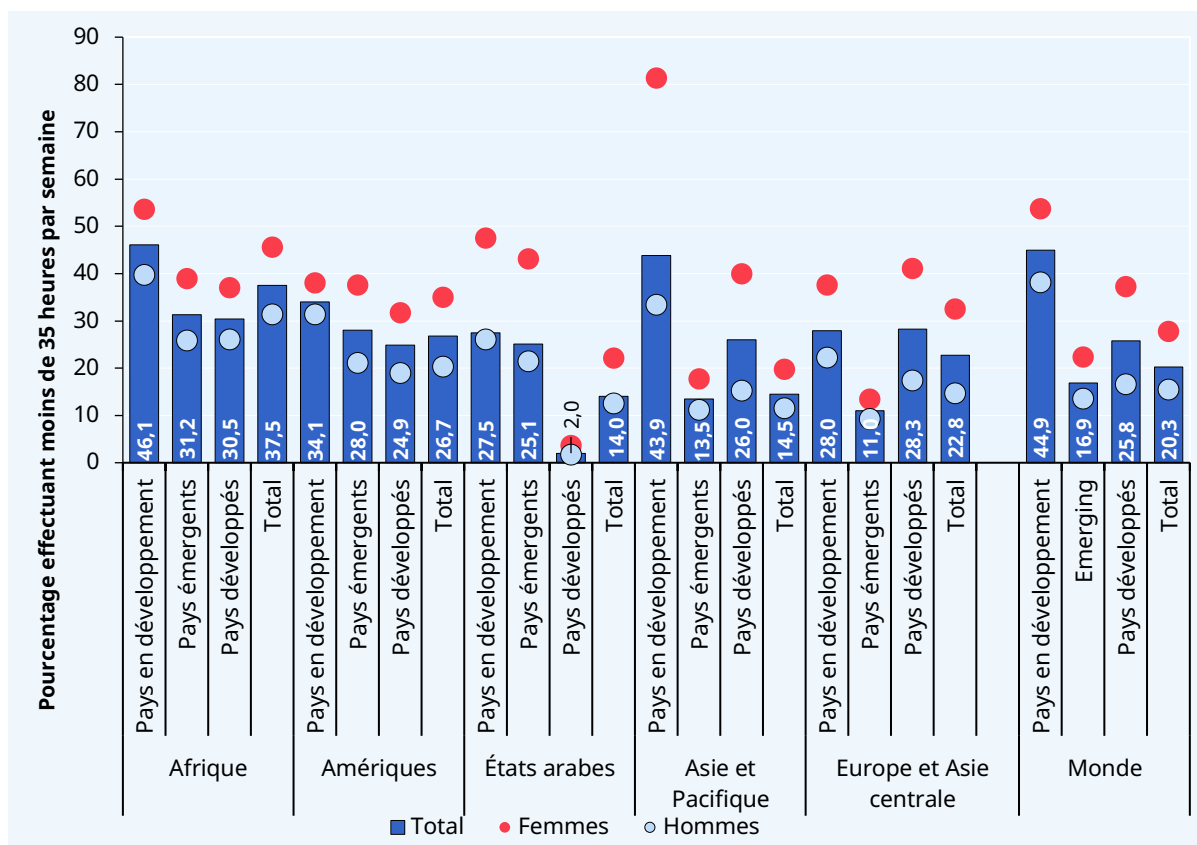
► **Figure 16. Travailleurs effectuant plus de 48 heures hebdomadaires, par sexe, grande région géographique et niveau de développement, 2019**  
(en pourcentage de l'emploi total)



Source: OIT, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022.

51. Le travail à temps partiel est considéré par certains travailleurs, notamment les jeunes travailleurs, les travailleurs âgés et les femmes ayant des responsabilités familiales, comme un moyen d'accéder à un emploi rémunéré. Selon la définition statistique du BIT, le travail à temps partiel s'entend du fait de travailler moins de 35 heures par semaine. Il ressort de l'analyse du BIT que 44,9 pour cent des travailleurs des pays en développement exercent une activité à temps partiel, mais que ce taux est de 16,9 pour cent dans les pays émergents. Comme le montre la figure 17, les femmes sont deux fois plus susceptibles que les hommes de travailler moins de 35 heures.

► **Figure 17. Travailleurs effectuant moins de 35 heures hebdomadaires, par sexe, grande région géographique et niveau de développement, 2019**  
(en pourcentage de l'emploi total)



Source: OIT, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022.

### Inadéquation des heures de travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée

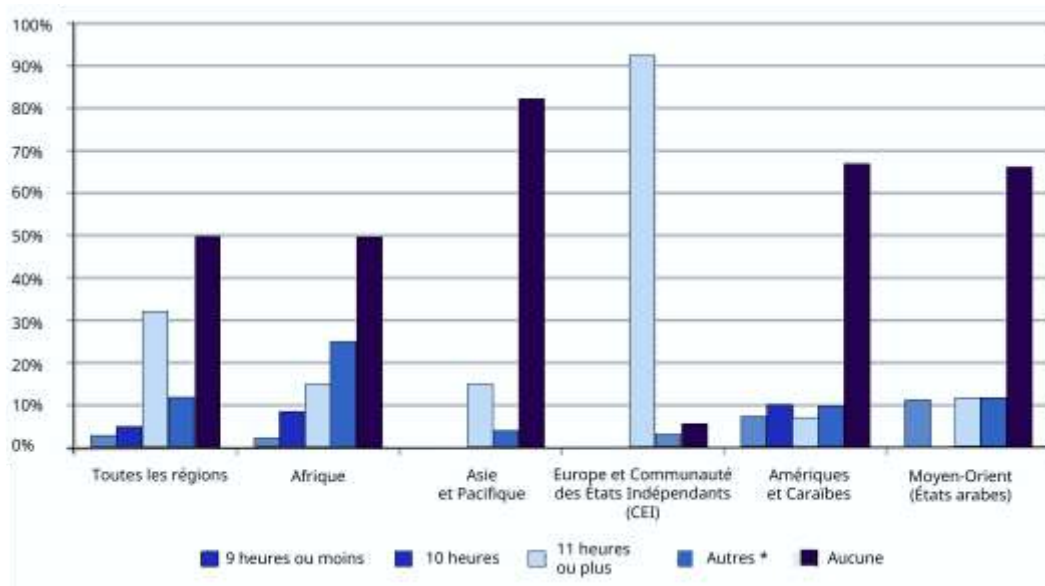
52. Il y a inadéquation des heures de travail quand une personne n'effectue pas un nombre d'heures correspondant à ses souhaits. Cette inadéquation peut prendre deux formes: le suremploi (la durée effective du travail est supérieure à celle souhaitée par le travailleur) et le sous-emploi (la durée effective du travail est inférieure à celle souhaitée). Il ressort de l'analyse des données concernant 37 pays effectuée par le BIT qu'au niveau mondial le taux de suremploi est de 19 pour cent et le taux de sous-emploi, de 9 pour cent<sup>48</sup>. Cette analyse révèle en outre que l'inadéquation des heures de travail touche différemment les femmes et les hommes. Le taux d'activité et le nombre d'heures hebdomadaires sont généralement plus élevés chez les hommes, mais les femmes présentent à la fois un taux de suremploi et un taux de sous-emploi plus élevés. Les taux moyens de sous-emploi et de suremploi sont respectivement d'environ 11 pour cent et d'environ 22,6 pour cent pour les femmes, et de 6 pour cent et d'un peu moins de 16 pour cent pour les hommes.

<sup>48</sup> Analyse fondée sur les définitions statistiques de travail à plein temps et de travail à temps partiel du BIT.

## Périodes de repos (y compris les congés)

- 53.** Les périodes de repos permettent aux travailleurs de récupérer de l'effort mental et physique exigé par le travail. Si elles sont bien aménagées, ces périodes peuvent améliorer la sécurité et la santé au travail et la productivité des entreprises <sup>49</sup>. Il existe quatre types de périodes de repos: i) les pauses prises durant la journée de travail pour se restaurer ou se reposer; ii) le repos journalier, qui consiste en une période de repos ininterrompue entre deux journées de travail; iii) le repos hebdomadaire, qui correspond à une journée ou plusieurs jours consécutifs non travaillés au cours d'une période de sept jours; iv) le congé annuel, qui consiste en plusieurs jours ou semaines consécutifs non travaillés chaque année <sup>50</sup>.
- 54.** L'accès à des périodes de repos varie en fonction de la réglementation, des conventions collectives et des règles applicables au lieu de travail. Cependant, si certains types de repos (comme le repos hebdomadaire et le congé annuel) sont généralement visés par la réglementation, d'autres ne sont pas véritablement couverts (comme les pauses durant la journée de travail et le repos journalier). Lorsque la législation nationale, les conventions collectives ou les règles applicables au lieu de travail ne prévoient rien en la matière, l'accès à un temps de repos peut être limité. La figure 18 montre que, dans un peu moins de la moitié des pays, aucun temps de repos journalier n'est prévu par la loi. Un manque de repos peut, s'il est prolongé, avoir des effets négatifs sur la santé et le bien-être des travailleurs et entraîner une perte de productivité pour les entreprises. Dans ce contexte, garantir des périodes de repos appropriées est un aspect important de la protection des travailleurs, sur lequel les partenaires sociaux doivent se pencher.

► **Figure 18. Périodes de repos journalier prévues par la législation nationale du travail, par région (pourcentage de pays)**



\* «Autres» signifie que la protection n'est pas universelle, mais qu'elle s'étend à des catégories spécifiques (comme les travailleurs postés, les femmes et les jeunes).

Source: Naj Ghosheh, «Remembering rest periods in law: Another tool to limit excessive working hours», Conditions of Work and Employment Series No. 78 (OIT, 2016).

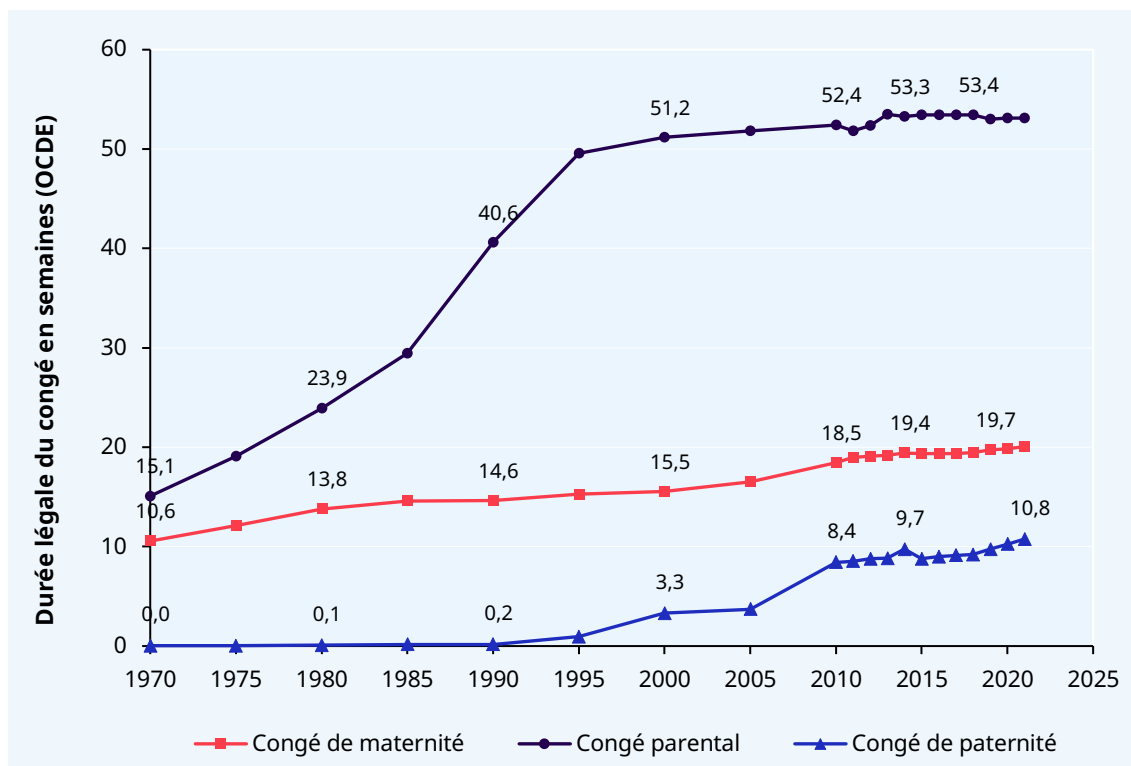
<sup>49</sup> Naj Ghosheh, «Remembering rest periods in law: Another tool to limit excessive working hours», Conditions of Work and Employment Series No. 78 (OIT, 2016).

<sup>50</sup> OIT, «Rest periods: Definitions and dimensions», INWORK Fact Sheet, 2016.

### 1.4.3. Protection de la maternité

55. Le congé de maternité rémunéré assorti de soins de santé adéquats pour la mère et l'enfant sont au cœur de la protection apportée aux travailleurs en ce qui concerne la maternité, les responsabilités familiales et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et peuvent être considérés comme faisant partie des politiques de soin. Cet ensemble de politiques va naturellement bien au-delà de la protection de la maternité et englobe aussi la protection de l'emploi, la garantie du droit de retrouver le même poste au même salaire, la protection de la santé sur le lieu de travail pour les femmes enceintes et allaitantes, le congé de paternité, le congé parental à l'issue des congés de maternité et de paternité afin que les parents puissent continuer à s'occuper de leurs enfants, les services adéquats de garde d'enfants et les dispositions visant à garantir des soins de longue durée aux personnes âgées de santé fragile et aux autres personnes en situation de dépendance <sup>51</sup>.
56. Il n'existe pas de données mondiales permettant de mesurer l'absence d'accès aux services de soin. En tout état de cause, les politiques de soin sont en perpétuelle évolution et les aspirations d'aujourd'hui pourraient fort bien se concrétiser demain. La figure 19 montre l'évolution de la durée du congé de maternité, du congé de paternité et du congé parental dans les pays de l'OCDE au cours de ces quelque cinquante dernières années.

► **Figure 19. Durée légale du congé de maternité, du congé de paternité et du congé parental dans 33 pays de l'OCDE, 1970-2022 (moyenne non pondérée)**



Source: Statistiques OCDE.

<sup>51</sup> OIT, *Soin à autrui au travail: Investir dans les congés et services de soin à autrui pour plus d'égalité de genre dans le monde du travail*, 2022.

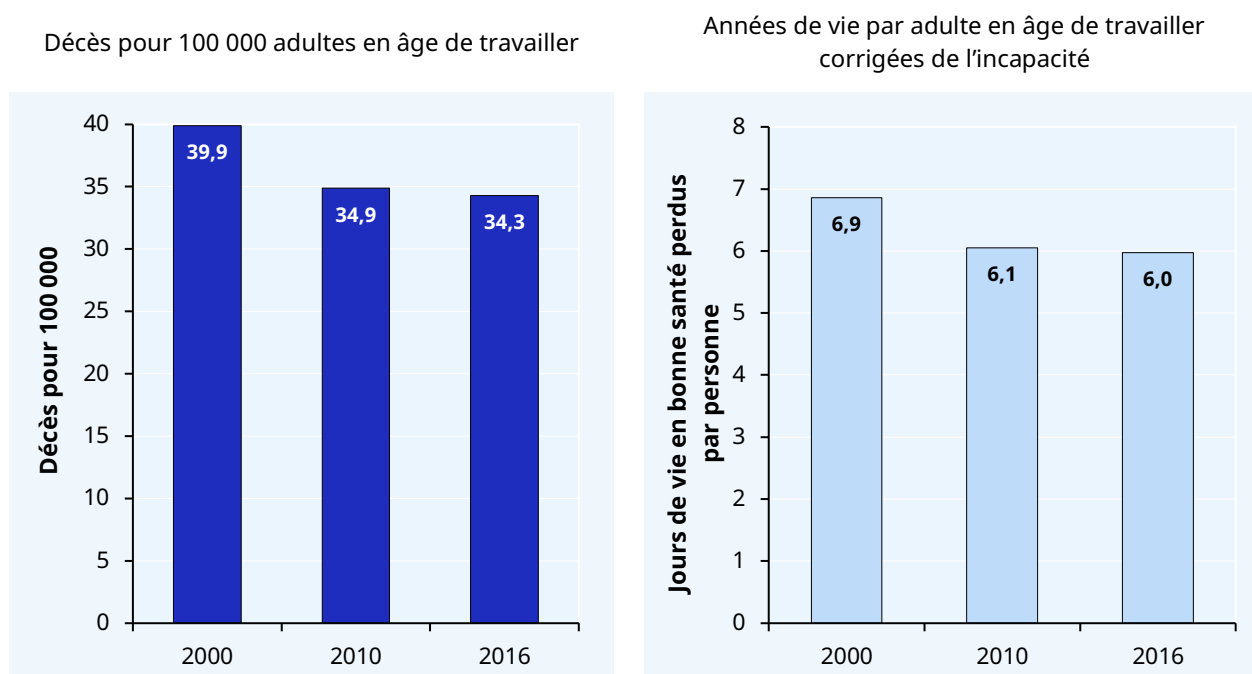
57. Bien que la figure 19 ne porte que sur 33 pays de l'OCDE, trois constats s'imposent. Le premier est que la durée du congé de maternité rémunéré, un droit déjà bien établi dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE, s'est considérablement allongée depuis les années soixante-dix (à l'exception de la dernière décennie). Deuxièmement, la durée du congé parental à l'issue des congés de maternité et de paternité a été multipliée par plus de trois entre les années soixante-dix et les années quatre-vingt-dix. Troisièmement, le congé de paternité, pratiquement inexistant avant les années quatre-vingt-dix, s'est considérablement développé depuis dans les pays de l'OCDE.

#### 1.4.4. Sécurité et santé au travail

##### Charge de morbidité et des lésions liées au travail

58. Il est certes difficile de savoir avec précision combien de décès sont dus à des facteurs de risque sur le lieu de travail, mais les estimations modélisées de l'OIT et de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) font état de près d'1,9 million de décès de travailleurs chaque année<sup>52</sup>. Si l'on tient compte de l'âge du travailleur et de son espérance de vie, ce chiffre correspond à six jours de vie en bonne santé perdus par adulte. La figure 20 montre le nombre estimé de décès pour 100 000 travailleurs et les jours de vie en bonne santé perdus par adulte en âge de travailler. Le taux de mortalité se situe entre 39,9 et 34,3 pour 100 000 adultes en âge de travailler, selon l'année. Néanmoins, on observe une tendance à la baisse. La charge de morbidité a elle aussi diminué, mais faiblement, entre 2000 et 2016.

► **Figure 20. Charge de morbidité et des lésions liées au travail exprimée en nombre de décès pour 100 000 et en années de vie par personne corrigées de l'incapacité**



Note: Les années de vie corrigées de l'incapacité pour un problème de santé sont calculées en additionnant les années de vie perdues en raison d'un décès prématuré et les années de vie en situation d'incapacité à cause de ce problème de santé, au sein d'une population.

Les estimations ci-dessus concernent la mortalité et la morbidité imputables à l'exposition à des facteurs de risque au travail, et ne découlent pas d'une mesure directe effectuée à partir des statistiques démographiques ou sanitaire.

Source: OIT et OMS, *WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000-2016: Global monitoring report, 2021*.

<sup>52</sup> OIT et OMS, *WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000-2016: Global monitoring report, 2021*.



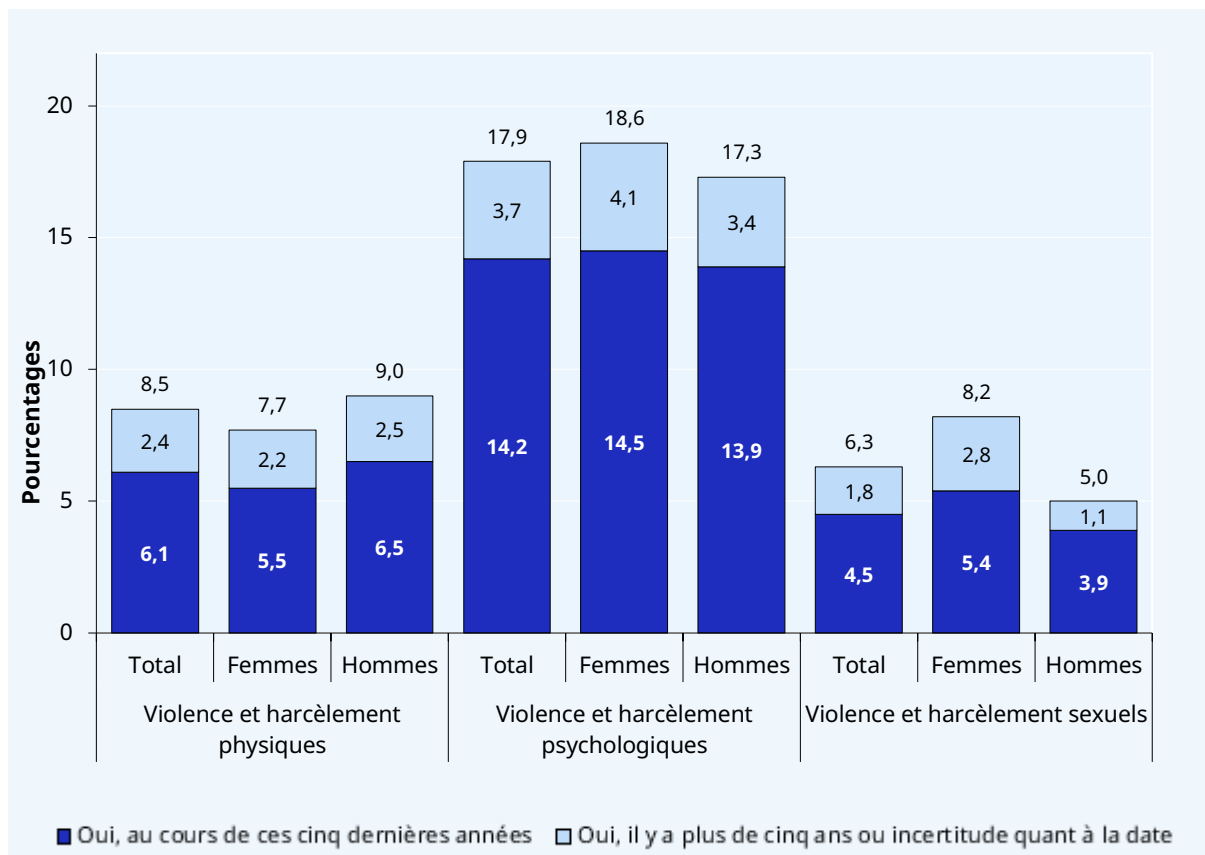
59. Les décès liés au travail ne touchent pas tous les groupes de la même manière. Le taux de mortalité des hommes (51,4 pour 100 000 adultes en âge de travailler) est beaucoup plus élevé que celui des femmes (17,2 pour 100 000). En outre, les groupes d'âge plus avancé présentent une charge de morbidité liée au travail beaucoup plus lourde que les groupes plus jeunes: on compte 4,3 décès pour 100 000 travailleurs parmi les 15-19 ans, contre 100 pour 100 000 parmi les 65-69 ans. Dans de nombreux cas, les travailleurs âgés meurent après avoir été exposés leur vie durant à des substances toxiques. On observe en outre des inégalités d'ordre géographique, les pays à forte productivité du travail ayant une mortalité liée au travail légèrement inférieure<sup>53</sup>. Enfin, la protection contre la violence et le harcèlement constitue l'un des aspects essentiels de la sécurité au travail.

### **Droit de ne pas subir de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre**

60. Selon une enquête de 2021, plus d'une personne en situation d'emploi sur cinq (22,8 pour cent, soit 743 millions de personnes) a subi durant sa vie active au moins une forme de violence et de harcèlement au travail, qu'elle soit physique, psychologique ou sexuelle (figure 21). Parmi ces personnes, environ un tiers (31,8 pour cent) ont déclaré avoir vécu plus d'une forme de violence et de harcèlement, et 6,3 pour cent, les trois formes. La violence et le harcèlement psychologiques au travail sont la forme la plus fréquemment signalée par les hommes et par les femmes. Quelque 8,5 pour cent des personnes en situation d'emploi (277 millions de personnes) ont été victimes de violence et de harcèlement physiques au travail au cours de leur vie professionnelle, les hommes étant plus susceptibles que les femmes d'y être confrontés. En outre, 6,3 pour cent des personnes dans l'emploi (205 millions de personnes) ont souffert de violence et de harcèlement sexuels au travail durant leur vie active, les femmes étant particulièrement exposées. Il ressort des données relatives à la violence et au harcèlement sexuels que c'est pour cette forme de violence et de harcèlement que les différences entre les femmes et les hommes sont les plus marquées. Plus de trois victimes sur cinq ont déclaré avoir subi à plusieurs reprises des actes de violence et de harcèlement au travail et, dans la majorité des cas, le dernier incident remontait à moins de cinq ans.

<sup>53</sup> OIT et OMS, *WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000-2016*.

► **Figure 21. Proportion de personnes en situation d'emploi à travers le monde qui ont été victimes de violence et de harcèlement physiques, psychologiques ou sexuels au travail, et dernière occurrence en date, par sexe, 2021 (pourcentage)**



Source: OIT, Lloyd's Register Foundation and Gallup: *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, 2022.

61. L'enquête montre aussi que le risque d'être victime de violence et de harcèlement au travail ne concerne pas tous les groupes de population de la même manière, et que certains groupes, notamment les jeunes, les travailleurs migrants ainsi que les salariés des deux sexes, risquent davantage d'être touchés par différents types de violence et de harcèlement. En outre, les taux de prévalence sont plus élevés pour certaines catégories de personnes, en particulier celles exposées à des formes multiples et croisées de discrimination. Il est intéressant de noter que les personnes ayant subi à un moment ou un autre de leur vie des discriminations fondées sur le genre, le handicap, la nationalité ou l'appartenance ethnique, la couleur de la peau ou la religion risquent davantage d'être victimes de violence et de harcèlement au travail que celles n'ayant pas connu de telles discriminations. L'enquête confirme qu'il est difficile d'évoquer les épisodes de violence et de harcèlement traversés. À peine plus de la moitié (54,4 pour cent) des victimes se sont confiées à un tiers à propos de leur vécu, et ce, seulement après avoir subi plus d'une forme de violence et de harcèlement.

## 1.5. Conclusions pouvant être tirées du présent chapitre

62. Il ressort des données présentées dans ce chapitre que l'emploi salarié – qui est traditionnellement le type d'emploi allant le plus souvent de pair avec une protection des travailleurs – concerne une part plus grande des travailleurs et représente aujourd'hui 53 pour cent de l'emploi total dans le monde. Ces données confirment aussi que les formes d'emploi et les modalités de travail particulières, comme le travail temporaire, le travail via des plateformes numériques et le télétravail – qui suscitent des débats s'agissant de la protection des travailleurs – sont en outre de plus en plus répandues. Ce chapitre montre enfin que, malgré les progrès accomplis en ce qui concerne les différentes composantes de la protection des travailleurs, notamment les politiques salariales, le temps de travail, la protection de la maternité et la sécurité et la santé au travail, des difficultés majeures subsistent eu égard à l'informalité et aux groupes susceptibles d'être victimes de discrimination, tels que les travailleurs migrants et les travailleurs en situation de handicap ou certaines catégories professionnelles comme les travailleurs domestiques et les travailleurs basés à domicile.

## ► Chapitre 2

---

### Portée et effectivité de la protection des travailleurs: adaptation des politiques, innovations et défis à relever

**63.** Depuis la discussion récurrente de 2015 sur la protection des travailleurs, les États Membres de l'OIT ont adapté leurs politiques pour étendre cette protection aux travailleurs qui en étaient auparavant privés ou augmenter le niveau de protection offert. Ils ont aussi continué à ajuster leurs mécanismes de contrôle pour rendre cette protection plus efficace. Par ailleurs, les partenaires sociaux se sont saisis de la négociation collective pour réaliser des progrès dans certains domaines, en particulier celui des salaires. Le présent chapitre fait le point sur les tendances à l'œuvre concernant les différentes composantes de la protection des travailleurs, y compris les formes d'organisation du travail et les modalités de travail qui méritent une attention particulière dans le monde du travail actuel. Il traite également de l'évolution de la situation des groupes de travailleurs auxquels il est particulièrement difficile de fournir une protection adéquate, notamment les travailleurs migrants et les travailleurs domestiques. Les progrès accomplis sont toutefois inégaux: certains travailleurs demeurent exclus du champ d'application des dispositions pertinentes, des lacunes subsistent en matière de conformité et les niveaux de protection sont souvent inappropriés.

#### 2.1. Politiques salariales

##### 2.1.1. Salaires minima et salaires vitaux

- 64.** Les États Membres recourent de plus en plus aux salaires minima, prévus par la loi ou négociés, pour protéger les salariés contre les rémunérations anormalement basses. Des systèmes de salaires minima bien conçus, qui ont un champ d'application large et établissent des taux adéquats tenant compte des besoins des travailleurs et de leur famille ainsi que de la conjoncture économique, contribuent à réduire la pauvreté au travail et les inégalités de revenus.
- 65.** Dans l'Union européenne (UE), une directive de 2022 relative à des salaires minima adéquats prescrit aux États membres dans lesquels il existe des salaires minima légaux d'établir les procédures nécessaires pour que ces salaires soient fixés et actualisés sur la base de critères clairs et avec la participation des partenaires sociaux. De plus, les États membres de l'UE dans lesquels le taux de couverture de la négociation collective est inférieur à 80 pour cent doivent élaborer un plan d'action pour promouvoir la négociation collective. La directive vise également à améliorer l'accès effectif des travailleurs à la protection offerte par des salaires minima <sup>54</sup>.
- 66.** Ces dernières années, des salaires minima légaux ont été instaurés dans plusieurs pays, notamment l'Afrique du Sud, l'Allemagne, Chypre, l'Égypte et les Maldives. D'autres pays, comme l'Inde, ont élargi la couverture de leur système de salaire minimum. Plusieurs pays, dont le Bangladesh et le Viet Nam, ont amélioré la base de données factuelles utilisée pour fixer les salaires minima. Si les taux des salaires minima ont augmenté dans la plupart des pays ces dix dernières années, du moins en termes nominaux, leur mise en œuvre reste très difficile dans de nombreux pays, notamment ceux où l'économie informelle occupe une place importante <sup>55</sup>.

---

<sup>54</sup> UE, *Directive (UE) 2022/2041 du Parlement Européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne*, 2022.

<sup>55</sup> OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2020-21*.

67. Certains déficits de protection sont liés au champ d'application de celle-ci. Par exemple, en Malaisie, le décret de 2022 sur les salaires minima ne s'applique pas aux travailleurs domestiques. En outre, les taux de salaires minima sont parfois plus faibles pour les travailleurs migrants, car les paiements en nature sont pris en compte. Comme l'a indiqué la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, dans de tels cas, il est nécessaire de s'assurer que la valeur attribuée à ces prestations en nature est juste et raisonnable <sup>56</sup>.
68. L'appel à instaurer un salaire vital adéquat qui garantisse un niveau de vie décent aux travailleurs et à leur famille s'est intensifié ces dernières années. Au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, le salaire minimum légal a été rebaptisé «salaire vital national» en 2015, et son taux a été progressivement relevé. De plus en plus d'entreprises multinationales ont annoncé qu'elles entendaient veiller à ce qu'un salaire vital adéquat soit versé dans l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement ou participent à des initiatives multipartites promouvant le paiement volontaire de salaires vitaux <sup>57</sup>.

### 2.1.2. Négociation salariale

69. La fixation d'un salaire minimum par la négociation collective est compatible avec la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, sous réserve que les conventions collectives qui résultent de cette négociation soient juridiquement contraignantes. Plusieurs pays, comme le Danemark, la Finlande, la Norvège et la Suède, ont adopté cette approche pour fixer les salaires minima. Dans d'autres, les salaires minima légaux et la négociation collective se complètent, dans le sens où les salaires supérieurs au minimum légal sont négociés collectivement. Des dispositions régissant les salaires ont été recensées dans 95 pour cent des conventions collectives récemment analysées par l'OIT <sup>58</sup>.
70. La négociation collective peut se dérouler à différents niveaux et porter sur diverses questions. En Belgique, une convention collective de 2019 pour le secteur du nettoyage autorise la rémunération à la tâche à condition que les employeurs confient un volume de travail suffisant aux travailleurs. En Namibie, une augmentation du salaire minimum dans le secteur agricole a été négociée en 2021. Au Sénégal, de nouvelles grilles salariales pour le secteur privé sont entrées en vigueur en 2020. En Espagne, la convention collective de 2017 pour le secteur de la construction établit une commission bipartite chargée de superviser l'établissement et l'approbation des grilles salariales.
71. La négociation salariale a également contribué à atténuer les effets de crises telles que celle du COVID-19. Tout au long des années 2020 et 2021, dans différents pays, des conventions collectives ont été conclues dans les secteurs des soins de santé, des transports, du commerce de détail alimentaire et des soins aux personnes âgées et ont inclus des primes et des hausses de salaire visant à récompenser les travailleurs de première ligne pour le rôle qu'ils ont joué dans le cadre de la réponse à la pandémie <sup>59</sup>. En Allemagne, en Autriche et en France, les conventions collectives ont prévu des dispositions concernant des régimes de subvention salariale ou des prestations de courte durée <sup>60</sup>. En Afrique du Sud, une convention collective conclue en 2020 par le Conseil national de négociation pour le secteur de la confection a garanti aux travailleurs le versement

<sup>56</sup> OIT, *Promouvoir une migration équitable: Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants*, Conférence internationale du Travail, 105<sup>e</sup> session, 2016.

<sup>57</sup> OIT, «Fixation de salaires adéquats: La question du salaire vital», note d'information de l'OIT, oct. 2022.

<sup>58</sup> OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022: La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente*, 2022.

<sup>59</sup> OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*.

<sup>60</sup> OIT, «Réponses politiques nationales».

intégral de leurs salaires pendant la période de confinement. En Tunisie, les principaux partenaires sociaux et le ministère des Affaires sociales ont conclu un accord autorisant le versement des salaires pendant les fermetures dont ont fait l'objet plusieurs secteurs en raison du COVID-19<sup>61</sup>.

72. Des efforts ont été déployés pour étendre la protection des travailleurs à certains groupes, en particulier les femmes et les travailleurs migrants, qui sont surreprésentés dans les professions faiblement rémunérées. En Argentine, la Commission nationale tripartite chargée du travail chez des particuliers, établie en 2018, définit les conditions de travail des travailleurs domestiques, y compris le salaire horaire et mensuel, sur la base du principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. En Jordanie, les travailleurs migrants du secteur de la confection sont couverts par la convention collective conclue pour ce secteur, mais des questions subsistent concernant leur droit de voter et de se présenter aux élections syndicales et la détermination de la valeur de la composante en nature du salaire minimum<sup>62</sup>.

### 2.1.3. Protection des salaires

73. La convention (n° 95) et la recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949, et la convention (n° 173) et la recommandation (n° 180) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992, contiennent des dispositions qui couvrent un large éventail de questions relatives à la protection des salaires et garantissent notamment: le paiement des salaires en monnaie ayant cours légal, en totalité et en temps opportun; le caractère juste et raisonnable de la valeur attribuée aux paiements partiels en nature; la liberté des travailleurs de disposer de leur salaire à leur gré; l'interdiction des retenues illégales ou abusives; l'obligation d'information; et la protection des créances salariales en cas d'insolvabilité de l'employeur.
74. Parmi les initiatives législatives récentes visant à étendre la protection des salaires figure un règlement adopté par la Chine en 2019 pour garantir le paiement des salaires aux travailleurs migrants d'origine rurale. Plusieurs pays du Conseil de coopération des États arabes du Golfe ont mis en place un système de protection des salaires basé sur le paiement électronique des salaires qui impose aux employeurs de verser les salaires par l'intermédiaire d'institutions financières. Les travailleurs domestiques migrants en sont toutefois exclus<sup>63</sup>. En 2022, l'Irlande a adopté une loi interdisant aux employeurs de faire entrer les pourboires dans la composition du salaire de base d'un salarié. Certains pays comme le Cambodge, l'Éthiopie, l'Inde, Maurice, le Népal et l'Ouganda ont inséré des dispositions relatives à la protection des salaires des travailleurs migrants dans des accords bilatéraux relatifs à la main-d'œuvre. De même, des dispositions sur la protection des salaires des travailleurs domestiques migrants ont été incluses dans des accords relatifs à la main-d'œuvre conclus par l'Indonésie, la Jordanie, le Koweït, la Malaisie, les Philippines et Sri Lanka.
75. Dans plusieurs pays, des lois visant à empêcher les employeurs de se soustraire à leurs obligations concernant le paiement des salaires et des prestations connexes ont été adoptées ou modifiées ces dernières années. En Norvège, une nouvelle loi sur la lutte contre la criminalité liée au travail adoptée en 2022 érige en infraction pénale le non-respect par un employeur de ses obligations en matière de paiement. Aux États-Unis d'Amérique, en 2021, l'État de l'Illinois a adopté une loi durcissant les sanctions prévues en cas de sous-paiement des salaires.

<sup>61</sup> OIT, «Labour relations and COVID-19: Negotiated income support and job security in Tunisia», note d'information, oct. 2020.

<sup>62</sup> OIT, *Industrial relations in the ready-made garment sector in Jordan*, 2022.

<sup>63</sup> OIT, «Minimum wages and wage protection in the Arab States: Ensuring a just system for national and migrant workers», Note for policymakers.

76. Plusieurs textes législatifs récents garantissent la protection des créances salariales des travailleurs. Par exemple, en Belgique, la rémunération des travailleurs due pour cause de rupture de leur engagement est désormais admise au nombre des créances privilégiées, sans égard au fait que la rupture ait eu lieu avant ou après la déclaration de faillite <sup>64</sup>. En Inde, le Code de 2016 sur l'insolvabilité et la faillite considère les créances salariales comme une priorité de premier ordre <sup>65</sup>.
77. De nombreux pays ont fait du développement du paiement numérique des salaires une priorité, notamment dans le cadre des mesures prises pour faire face à la pandémie de COVID-19. Aux Philippines, le ministère du Travail et de l'Emploi encourage les entreprises privées à verser les salaires par voie numérique et en temps opportun. Par ailleurs, le développement rapide, dans toutes les régions de l'OIT, de programmes d'accès aux salaires acquis qui permettent aux travailleurs de percevoir leurs salaires avant le jour de paie pose aussi des problèmes sur le plan réglementaire, en particulier s'agissant de la protection des travailleurs faiblement rémunérés contre les prêteurs pratiquant des conditions abusives. Aux États-Unis d'Amérique, le Bureau de protection financière des consommateurs a émis en 2020 un avis consultatif indiquant que les responsables de ce type de programmes devaient conclure un contrat avec les employeurs et ne devaient facturer ou prélever aucun frais aux travailleurs.

#### 2.1.4. Politiques d'égalité salariale

78. Les pays prennent des mesures variées pour remédier aux écarts de rémunération entre femmes et hommes. Certains – comme la Mongolie, la Thaïlande et la Zambie – s'efforcent notamment d'aligner leurs cadres législatifs sur la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, en particulier pour ce qui concerne l'inclusion du principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale dans leur législation. D'autres adoptent des lois et des orientations sur les méthodes d'évaluation des emplois. Au Pérou, en 2018, le gouvernement a publié des directives officielles sur l'évaluation des emplois et la mise en œuvre de la classification des catégories et fonctions. De plus, en 2021, il a adopté une nouvelle réglementation interdisant la discrimination salariale entre femmes et hommes dans le secteur agricole et prescrivant aux employeurs d'évaluer et de regrouper les emplois selon une classification de catégories et fonctions, en appliquant des critères objectifs. Au Portugal, une modification visant à expliciter la notion de «travail de valeur égale» a récemment été apportée à la loi afin d'en faciliter l'application dans la pratique. Plusieurs pays, dont l'Allemagne, l'Espagne et le Royaume-Uni, ont mis en place des audits sur les écarts de rémunération dans les moyennes et grandes entreprises. En outre, certaines lois contiennent des dispositions sur l'égalité de rémunération intégrant des considérations autres que le sexe ou le genre. Au Brésil, par exemple, la loi garantit le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, sans discrimination fondée sur le sexe, l'origine ethnique, la nationalité ou l'âge.
79. Parmi les autres mesures prises figurent le renforcement des obligations incombant aux employeurs, notamment celles de mener des enquêtes sur les salaires et d'élaborer des plans d'action (Suède). Certains pays ont lancé des campagnes d'inspection du travail consacrées à l'égalité de rémunération (Espagne) ou fait la promotion des marchés publics passés avec des acteurs respectant ce principe (Suisse). En Allemagne, au Canada, en Irlande, en Islande, en Israël et au Royaume-Uni, des lois récentes sur la transparence salariale prévoient la divulgation périodique des salaires et la publication de rapports ou d'audits réguliers sur les écarts de

<sup>64</sup> OIT, [Demande directe de la CEACR: Belgique](#), 2019.

<sup>65</sup> OIT, «[Protection of workers' wage claims in enterprise insolvency](#)», note d'information, mai 2020.



rémunération, et énoncent le droit des travailleurs d'accéder aux données salariales<sup>66</sup>. En 2022, un accord politique a été trouvé sur la proposition de directive relative aux mesures de transparence des rémunérations dans l'UE<sup>67</sup>.

80. Les conventions collectives contribuent incontestablement à la réduction des inégalités salariales entre femmes et hommes, même si l'inclusion de clauses relatives à l'égalité de rémunération dans les conventions collectives varie d'un pays à l'autre<sup>68</sup>. Par exemple, en Nouvelle-Zélande, un accord sur l'équité salariale de 2017 a permis à 55 000 travailleurs du secteur des soins et de l'accompagnement, majoritairement des femmes, de bénéficier d'augmentations de salaire comprises entre 15 et 50 pour cent<sup>69</sup>.

### 2.1.5. Remarques finales sur les politiques salariales

81. Des systèmes adéquats de salaires minima et de négociation salariale sont essentiels pour réduire la pauvreté et les inégalités au travail. Ils peuvent aussi contribuer à atténuer les effets des crises. En outre, dans la mesure où les prestations contributives de sécurité sociale dépendent directement du niveau de salaire, un salaire plus élevé peut se traduire par une protection plus adéquate en matière de sécurité sociale. Il subsiste toutefois des déficits de protection, notamment liés au fait que des catégories de travailleurs particulièrement exposés aux déficits de travail décent, notamment les travailleurs domestiques, ou à des taux de salaires minima plus faibles, notamment les travailleurs migrants, sont exclues du champ d'application des dispositions pertinentes. Il est essentiel de rendre la négociation collective plus inclusive afin d'étendre la protection des travailleurs aux groupes surreprésentés dans les professions faiblement rémunérées, en particulier les femmes et les travailleurs migrants. De manière générale, la réduction des écarts de rémunération entre femmes et hommes a peu progressé ces dernières années. Ces écarts résultent d'une combinaison de facteurs, parmi lesquels figurent la segmentation horizontale et verticale des secteurs et des professions, la dévalorisation du travail dans les secteurs et professions fortement féminisés et la discrimination, notamment les stéréotypes et les préjugés, la répartition inégale des activités de soin non rémunérées et la pénalisation liée aux activités de soin<sup>70</sup>. Ces inégalités salariales entre femmes et hommes sont exacerbées lorsque différents motifs de discrimination se recoupent. Il convient par ailleurs de se pencher sur les mesures prises pour garantir le paiement effectif des salaires, conformément à la convention n° 95. Dans certains pays, des questions se posent par exemple concernant le paiement des salaires en cybermonnaies<sup>71</sup>. L'exclusion des travailleurs domestiques migrants des systèmes de protection des salaires est également source de préoccupations.

<sup>66</sup> OIT, *Législation sur la transparence des salaires: Implications pour les organisations d'employeurs et de travailleurs*, 2022.

<sup>67</sup> Commission européenne, «La Commission salue l'accord politique intervenu sur de nouvelles règles de l'UE relatives à la transparence des rémunérations», communiqué de presse, 15 déc. 2022.

<sup>68</sup> OIT, *Législation sur la transparence des salaires: Implications pour les organisations d'employeurs et de travailleurs*.

<sup>69</sup> OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*.

<sup>70</sup> OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous*, 2019.

<sup>71</sup> D'après le Fonds monétaire international (FMI), l'adoption d'une cybermonnaie en tant que monnaie légale, comme à El Salvador en 2021, comporte des risques importants pour l'intégrité du système financier et du marché, la stabilité financière et la protection des consommateurs, et peut générer des passifs éventuels. FMI, «IMF Executive Board Concludes 2021 Article IV Consultation with El Salvador», communiqué de presse n° 22/13, 25 janv. 2022.



## 2.2. Temps de travail et organisation du travail

### 2.2.1. Durée du travail et périodes de repos

- 82.** On observe ces dernières années un regain d'intérêt pour la réduction de la durée du travail, qui non seulement favorise le bien-être des travailleurs, mais peut aussi générer des gains de productivité en diminuant la fatigue et en améliorant l'état d'esprit et le moral des employés <sup>72</sup>. En Islande, les résultats concluants de deux expérimentations à grande échelle de la semaine de travail ramenée à 35 ou 36 heures ont servi de base à la signature de conventions collectives accordant à 86 pour cent de la main-d'œuvre islandaise une diminution de la durée hebdomadaire du travail ou le droit de réduire leur temps de travail. En Malaisie, la durée hebdomadaire maximale du travail est passée de 48 à 45 heures en 2022. Des semaines de travail raccourcies ont été expérimentées en Espagne et au Royaume-Uni.
- 83.** Au vu de l'évolution récente dans ce domaine, en particulier dans le contexte du télétravail, se pose également la question de la garantie de périodes de repos minimales et, partant, de l'introduction d'un «droit à la déconnexion».

### 2.2.2. Aménagement du temps de travail

- 84.** Des horaires de travail flexibles peuvent profiter à la fois aux employeurs et aux travailleurs. En Belgique, une loi adoptée en 2022 permet aux salariés à plein temps de demander à passer à une semaine de travail comprimée de quatre jours. Tout refus de l'employeur doit être justifié par écrit.
- 85.** Le travail de nuit est un autre enjeu important au regard du temps de travail. En Inde, le gouvernement de l'Uttar Pradesh a adopté en 2022 un nouveau décret disposant que les femmes ne peuvent pas être tenues de travailler de nuit dans une usine et que le travail ne peut être effectué de nuit que sur une base volontaire, sous réserve de certaines conditions, notamment la fourniture d'un moyen de transport gratuit et l'existence de mesures de prévention du harcèlement sexuel.
- 86.** Le travail sur appel est un type d'aménagement du temps de travail qui vise à adapter le nombre d'heures ou de jours travaillés aux besoins de l'entreprise et qui est souvent associé à une durée du travail non garantie et à des horaires imprévisibles. Une directive de l'UE de 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles vise à prévenir le recours abusif aux contrats de travail «zéro heure» et confère certains droits aux salariés dont le rythme de travail est entièrement ou majoritairement imprévisible. Au-delà de vingt-six semaines de travail, les salariés peuvent demander un rythme et des conditions de travail plus prévisibles, et les employeurs doivent leur répondre par écrit dans un délai prescrit <sup>73</sup>. Au Canada, dans la province de l'Ontario, les salariés peuvent refuser des postes (sous réserve de certaines exceptions) s'ils ont été prévenus moins de quatre-vingt-seize heures à l'avance. En outre, ils doivent être rémunérés pour trois heures de travail s'ils travaillent régulièrement plus de trois heures par jour et que le poste est raccourci. Aux Pays-Bas, les travailleurs sur appel ont désormais plus de droits concernant la notification préalable des horaires de travail et la rémunération en cas d'annulation d'un poste, et peuvent bénéficier d'un nombre fixe d'heures de travail après douze mois de service. En Norvège, les contrats «zéro heure» sont maintenant interdits.

<sup>72</sup> OIT, *Decent working time: New trends, new issues*, 2006.

<sup>73</sup> UE, *Directive (UE) 2019/1152 du Parlement Européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne*, 2019.

### 2.2.3. Travail à temps partiel de qualité

87. Pour certaines catégories de travailleurs, notamment les étudiants, les travailleurs âgés et les femmes ayant des responsabilités familiales, le travail à temps partiel constitue un moyen de faire partie de la population active. Pour développer le travail à temps partiel de bonne qualité, il est nécessaire d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable, conformément à la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994. Il convient également de faciliter l'accès au travail à temps partiel productif et librement choisi et de veiller à ce que le transfert d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, soit volontaire.
88. En Allemagne, les salariés ont le droit de travailler à temps partiel sur une base temporaire puis de recommencer à travailler à plein temps. Certains pays comme la Malaisie ou les Pays-Bas ont instauré un droit légal de demander des modalités de travail flexibles. En Norvège, les salariés à temps partiel peuvent, sous certaines conditions, augmenter leur durée de travail en alternative au recrutement d'un nouveau salarié. Des règlements sur le travail à temps partiel ont aussi été récemment mis en place en Arabie saoudite et aux Émirats arabes unis.

### 2.2.4. Télétravail et travail hybride

89. Avant 2020, on s'attendait à une augmentation du télétravail corrélative à la baisse des coûts des technologies de l'information et de la communication et des communications à haut débit, mais ce mode de travail n'était utilisé régulièrement que dans certains secteurs et professions. La pandémie de COVID-19 a changé la donne: pour limiter la propagation du virus, assurer la continuité des activités et maintenir les travailleurs dans l'emploi, les décideurs et les employeurs ont massivement recouru au télétravail. Le taux de télétravail devrait se maintenir à un niveau bien plus élevé que celui d'avant la pandémie. Cela se traduira probablement par une forme hybride de télétravail consistant à ne travailler à distance qu'une partie du temps. De nombreux pays, dont l'Angola, la Chine, le Chili, la Côte d'Ivoire, El Salvador, l'Espagne, Maurice, le Mexique et les Philippines, ont récemment adopté des lois ou politiques sur le télétravail, ou modifié les lois et politiques existantes en la matière. Au Luxembourg, l'accord interprofessionnel sur le télétravail a été actualisé en 2020 et il est désormais juridiquement contraignant pour toutes les entreprises du secteur privé. À Singapour, une déclaration tripartite publiée en 2022 encourage les entreprises à promouvoir des modalités de travail flexibles en tant que réalité permanente du lieu de travail.

### 2.2.5. Concilier vie professionnelle et vie privée dans un monde de plus en plus connecté

90. La durée du travail et les horaires de travail ont une influence décisive sur la capacité des travailleurs à concilier leur activité rémunérée et leur vie privée, y compris leurs responsabilités familiales. Des initiatives fondées sur une nouvelle approche appelée «droit à la déconnexion» ont été prises dans quelques pays pour faire face à l'effacement progressif de la frontière entre le temps de travail rémunéré et les moments normalement réservés à la vie personnelle, conséquence de l'utilisation accrue des technologies de l'information et de la communication<sup>74</sup>. Pionnière dans ce domaine, la France oblige depuis 2017 les entreprises d'au moins 50 salariés à engager des négociations sur l'utilisation de ces technologies afin de faire en sorte que les périodes de repos ainsi que la vie personnelle et familiale des travailleurs soient respectées. En Argentine, une loi sur le télétravail de 2020 interdit aux employeurs de contacter leurs salariés

<sup>74</sup> OIT, *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond*, 2021.

pendant les périodes de repos et dispose que les salariés qui déconnectent leurs appareils de communication professionnels en dehors de leurs heures de travail ou pendant leurs congés ne peuvent être sanctionnés. Au Canada, dans la province de l'Ontario, les entreprises employant plus de 25 personnes doivent se doter d'une politique écrite concernant le droit des salariés à la déconnexion. Au Portugal, les employeurs ayant 10 salariés ou plus doivent s'abstenir de contacter ces derniers pendant leurs périodes de repos, sauf en cas de force majeure. Des dispositions légales sur la déconnexion existent également en Belgique et en Espagne, et un projet de loi est en cours d'élaboration au Kenya.

## 2.2.6. Remarques finales sur le temps de travail et l'organisation du travail

91. Bien qu'il demeure important de réglementer la durée maximale du travail et les périodes minimales de repos dans tous les pays, quel que soit leur niveau de développement, il convient de s'intéresser à l'impact de certains aménagements du temps de travail, comme le travail sur appel, sur la qualité des emplois. Les politiques innovantes, telles que celles qui prévoient des garanties relatives à la durée minimale du travail et un délai minimum de notification, constituent des moyens promettant d'être efficaces pour remédier à l'insécurité du revenu et à l'imprévisibilité des horaires potentiellement associées à ces aménagements.
92. Le développement des technologies, en particulier les technologies de l'information et de la communication, permet aux travailleurs de travailler à n'importe quel moment et de n'importe où <sup>75</sup>. On a ainsi observé une augmentation considérable du télétravail pendant la pandémie de COVID-19, laquelle a contribué à préserver la continuité des activités tout en protégeant le revenu et la santé des travailleurs. Toutefois, les premières données confirment que les inégalités et difficultés auxquelles étaient confrontées les femmes ont été aggravées par le télétravail à plein temps obligatoire, en particulier à cause de la fermeture des écoles et des structures de garde d'enfants, car les femmes continuent d'assumer l'essentiel des tâches domestiques et des responsabilités familiales. Dans les années à venir, il faudra déterminer de quelle manière on peut promouvoir des formes hybrides de télétravail productif et décent pour une part de la population active bien plus importante qu'avant la pandémie. Par ailleurs, quel que soit le lieu de travail, il faut également traiter la question de la disponibilité constante pour le travail qu'induit la possibilité de se connecter via les technologies de l'information et de la communication, par exemple au moyen du «droit à la déconnexion».

## 2.3. Protection de la maternité

93. La protection de la maternité comprend des droits fondamentaux en matière de sécurité sociale, notamment des prestations en espèces et des prestations médicales, et des éléments de la protection des travailleurs comme la protection de l'emploi et la non-discrimination, la protection de la sécurité et de la santé au travail, des mesures visant à faciliter l'allaitement, le congé d'adoption et d'autres types de congé connexes, et le droit de reprendre le travail à l'issue d'un congé de maternité <sup>76</sup>. Selon une enquête réalisée par le BIT en 2021, ces dernières années, le respect des prescriptions de la convention (n° 183) et de la recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000, s'est amélioré. Cependant, certaines catégories de travailleuses, notamment les travailleuses domestiques, les travailleuses migrantes et les travailleuses de l'économie informelle, sont particulièrement mal couvertes par les dispositions relatives au congé

<sup>75</sup> OIT et Eurofound, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, 2017.

<sup>76</sup> Cette section est basée sur OIT, *Soin à autrui au travail: Investir dans les congés et services de soin à autrui pour plus d'égalité de genre dans le monde du travail*, 2022.

de maternité. Dans le cas des travailleuses migrantes, les accords de sécurité sociale et le versement des prestations de maternité à l'étranger sont particulièrement importants, car certains pays exigent que les travailleurs migrants quittent le territoire en cas de grossesse ou de chômage.

94. En 2021, 120 pays fixaient la durée du congé de maternité à au moins quatorze semaines, conformément à la convention n° 183, et 52 la fixaient à au moins dix-huit semaines, conformément à la recommandation n° 191. Certains pays ont récemment modifié le congé de maternité pour en augmenter la durée, notamment l'Éthiopie (de treize à dix-sept semaines), l'Iraq (de neuf à quatorze semaines), le Paraguay (de douze à dix-huit semaines) et les Philippines (de neuf à dix-neuf semaines). À l'échelle mondiale, en 2021, 123 pays proposaient une forme de congé de maternité intégralement rémunéré. Seuls 52 pays accordaient aux parents adoptifs le droit à un congé équivalent.
95. Certains pays ont instauré un droit à congé pour des situations particulières, comme la fécondation in vitro et autres traitements utilisant les technologies de procréation assistée, la gestation pour autrui, la naissance d'un enfant mort-né ou la fausse couche. Dans un certain nombre de pays, la législation, les conventions collectives et les politiques du lieu de travail sont rédigées de manière à ce que les allocations de congé parental s'adressent à toutes les familles <sup>77</sup>. La Nouvelle-Zélande a mis en place un congé de deuil rémunéré de trois jours à l'intention des femmes qui subissent une fausse couche et de leur conjoint. En Afrique du Sud, une salariée qui fait une fausse couche au troisième trimestre de grossesse ou porte un enfant mort-né a droit à un congé de maternité de six semaines.
96. Le rôle des hommes dans les tâches parentales est mieux pris en compte s'agissant du congé de paternité et du congé parental. En 2021, si 115 des 185 pays étudiés octroyaient un droit à un congé de paternité, au niveau mondial, la durée de ce congé restait limitée: elle était de neuf jours en moyenne, et variait sensiblement d'une région à l'autre.
97. La protection de l'emploi et la non-discrimination sont indispensables pour concrétiser le droit à un congé de maternité dans le monde entier. En 2021, la plupart des pays prévoyaient une protection contre les licenciements illégaux liés à la maternité, même si celle-ci ne couvrait pas toujours l'intégralité de la période de maternité, et 89 pays garantissaient le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent à l'issue du congé de maternité. La pratique discriminatoire consistant à obliger les femmes à se soumettre à un test de grossesse pour obtenir ou conserver un emploi existe toujours et touche majoritairement certaines catégories de travailleuses comme les travailleuses migrantes, les travailleuses domestiques et les travailleuses du secteur de la confection. Depuis 2011, 24 pays, dont la Norvège, le Panama et la République démocratique populaire lao, ont adopté des dispositions législatives interdisant expressément cette pratique.
98. Le financement du congé de maternité soulève des difficultés. La situation dans laquelle le paiement des prestations en espèces liées au congé de maternité incombe exclusivement à l'employeur peut avoir un effet dissuasif sur le recrutement des femmes, leur maintien dans l'emploi et leur promotion. Durant la dernière décennie, plusieurs pays, comme l'Égypte, Haïti, le Pakistan, la République démocratique du Congo, la République dominicaine et la Thaïlande, sont passés d'un régime fondé sur la responsabilité de l'employeur ou d'un régime mixte à un système dans lequel les prestations de maternité en espèces sont versées uniquement par l'intermédiaire de l'assurance sociale.

---

<sup>77</sup> OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*.

- 99.** On ne recense que 40 pays dans lesquels les employeurs sont tenus de protéger les femmes enceintes ou allaitantes contre les travaux dangereux ou insalubres. Au cours de la dernière décennie, seuls 11 pays, dont le Congo, le Niger et la Zambie, ont introduit de nouvelles restrictions légales concernant les travaux dangereux ou insalubres exécutés par des femmes enceintes ou allaitantes, tandis que 21 pays, parmi lesquels l'Albanie, l'Allemagne et Sao Tomé-et-Principe, ont mis en place de nouvelles mesures de protection pour ces travailleuses.
- 100.** En ce qui concerne les mesures visant à faciliter l'allaitement ou l'alimentation des enfants, en 2021, 138 pays avaient créé un droit à des temps d'allaitement et à la sécurité du revenu pendant l'allaitement. Depuis 2011, 7 pays, notamment la République de Moldova et la Zambie, ont mis en place des pauses d'allaitement rémunérées.

### 2.3.1. Remarques finales sur la protection de la maternité

- 101.** Bien que de nouvelles mesures de protection de la maternité aient été adoptées dans différents pays, il subsiste d'importantes lacunes quant à la disponibilité, à l'adéquation et à l'accessibilité de ces mécanismes. Par ailleurs, certaines catégories de travailleuses sont particulièrement mal couvertes par les dispositions relatives au congé de maternité. Pour l'avenir, il conviendrait d'investir dans des programmes d'action porteurs de changements en matière de soin qui permettent de garantir à toutes les femmes un droit à la protection de la maternité. Le dialogue social, y compris la négociation collective, et les politiques du lieu de travail peuvent jouer un rôle clé dans l'amélioration de la protection de la maternité, notamment en ce qui concerne l'octroi d'un congé sans discrimination de genre et la prise en compte des situations particulières.

## 2.4. Sécurité et santé au travail

### 2.4.1. Tendances générales

- 102.** La crise du COVID-19 a fait ressortir la nécessité d'élaborer des lois et des orientations pour faire face aux menaces biologiques<sup>78</sup>. Elle a également entraîné un renforcement du dialogue social tripartite, comme en témoignent la création de groupes de travail tripartites spéciaux en Australie et d'équipes tripartites sectorielles au Kenya, ou la décision de confier la responsabilité principale de l'élaboration des protocoles relatifs au COVID-19 à des organes nationaux tripartites qui a été prise en France et en Italie. Dans le cadre de la négociation collective et en consultation avec les comités de sécurité et de santé au travail, les partenaires sociaux ont également contribué à endiguer la propagation du COVID-19: ils ont approuvé des protocoles de santé et de sécurité, des principes de distanciation physique et des règles d'hygiène et ont négocié et favorisé le recours au télétravail, au travail posté et aux horaires décalés<sup>79</sup>. Parallèlement à la généralisation du télétravail et des modalités de travail hybrides dans de nombreux secteurs, des politiques tenant compte de l'ergonomie et de l'environnement physique ainsi que des risques psychosociaux et des moyens appropriés de les réduire ont été élaborées.
- 103.** Le changement climatique a également de profondes répercussions sur la sécurité et la santé au travail, notamment parce qu'il est à l'origine d'un stress thermique et d'une exposition aux produits chimiques qui touchent principalement les travailleurs vulnérables, y compris les

<sup>78</sup> En mars 2021, le Conseil d'administration du BIT a adopté des directives techniques sur les risques biologiques. Voir: OIT, *Rapport du Directeur général: Troisième rapport supplémentaire: Rapport de la réunion d'experts chargée de la validation tripartite des directives techniques sur les risques biologiques*, GB.346/INS/17/3, 2022.

<sup>79</sup> OIT, «Négociation par les employeurs et les travailleurs de mesures visant à prévenir la propagation du COVID-19, protéger les moyens de subsistance et favoriser la relance: tour d'horizon des pratiques», note d'information de l'OIT, juillet 2020.

travailleurs migrants des secteurs de l'agriculture et de la construction. Dans certains pays, comme au Qatar ou dans d'autres pays du Golfe, des politiques définissant les températures maximales auxquelles les travailleurs peuvent être exposés ont été formulées. Une réglementation et des orientations ont aussi été élaborées en Allemagne, en Australie, en Chine, en Espagne et aux États-Unis d'Amérique.

104. Le développement des nouvelles technologies libère les travailleurs de certaines tâches dangereuses et permet d'améliorer la protection contre les dangers dans de nombreux cas (grâce aux objets connectés, par exemple). Néanmoins, la numérisation et le recours à l'intelligence artificielle posent des problèmes et peuvent avoir des effets néfastes sur la sécurité et la santé au travail. Dans l'Accord-cadre sur la numérisation qu'ils ont signé en 2020, les partenaires sociaux européens s'engagent à tirer le meilleur parti des avantages de la numérisation dans le monde du travail et à remédier aux problèmes qu'elle pose, ce qui requiert de maintenir le contrôle humain sur les machines et l'intelligence artificielle sur le lieu de travail. Plus de 60 pays ont élaboré des politiques et des lois sur l'intelligence artificielle<sup>80</sup>, mais la question de la sécurité et de la santé au travail n'est pour l'heure pas pleinement prise en compte, sauf dans des pays tels que l'Autriche, la Croatie et les Pays-Bas<sup>81</sup>. D'autres transformations du monde du travail, comme le développement du travail via des plateformes, ont des répercussions sur la sécurité et la santé au travail, en particulier dans le domaine psychosocial<sup>82</sup>.
105. Même si la plupart des pays ont légiféré sur la santé mentale des travailleurs, en 2020, 35 pour cent seulement disposaient d'un programme national de promotion et de prévention en matière de santé mentale au travail. Il faut donc accroître les efforts dans ce domaine<sup>83</sup>.
106. Concernant les dangers professionnels spécifiques, les pays ont continué de mettre en œuvre des politiques innovantes pour réduire l'exposition aux produits chimiques et déchets électroniques dangereux. Environ 67 pays disposent aujourd'hui de lois sur la gestion des déchets électroniques, mais celles-ci portent essentiellement sur la protection de l'environnement<sup>84</sup>. De nombreux pays, parmi lesquels l'Australie, les Bahamas, le Kenya, le Malawi, Oman et les Philippines, ont également inclus des dispositions relatives aux dangers biologiques dans leurs politiques et programmes nationaux de sécurité et de santé au travail.

## 2.4.2. Prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

107. Ces dernières années ont été marquées par une prise de conscience de plus en plus importante de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, ainsi que par des appels à agir d'urgence pour lutter contre ce phénomène. Au niveau international, cela a abouti à l'adoption de la convention (n° 190) et de la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019. La convention reconnaît que la violence et le harcèlement dans le monde du travail nuisent à la santé, à la dignité et à l'environnement familial et social de la personne, et que, pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, il est essentiel de garantir l'égalité et la non-discrimination ainsi que la sécurité et la santé au travail grâce à une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre.

<sup>80</sup> OCDE, «Politiques et stratégies nationales en matière d'IA».

<sup>81</sup> Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *Advanced robotics, artificial intelligence and the automation of tasks: definitions, uses, policies and strategies and occupational safety and health*, 2022.

<sup>82</sup> OIT, *Le travail décent dans l'économie des plateformes*, MEDWPE/2022, 2022.

<sup>83</sup> OMS, *Mental health atlas 2020*, 2021.

<sup>84</sup> C.P. Baldé et al., *Suivi des déchets d'équipements électriques et électroniques à l'échelle mondiale 2017: Quantités, flux et ressources* (Université des Nations Unies et Union internationale des télécommunications, 2017); et OIT, *Le travail décent dans la gestion des déchets électriques et électroniques*, GDFEEW/2019, 2019.



- 108.** Dans plusieurs pays, notamment la Mongolie et la Roumanie, le droit de ne pas être soumis à la violence et au harcèlement est expressément reconnu dans la législation du travail. On trouve également des dispositions reconnaissant ce droit dans un nombre croissant de conventions collectives, par exemple la nouvelle convention collective pour le secteur du transport maritime signée en 2020 en Italie et la convention collective interprofessionnelle signée en 2019 au Sénégal.
- 109.** Ces dernières années, de nombreux pays ont incorporé des dispositions définissant la violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, dans leur législation relative au travail, notamment les lois sur la sécurité et la santé au travail et les lois de lutte contre la discrimination. Au Canada, le harcèlement et la violence sont définis comme «[t]out acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire». En République de Corée, le harcèlement sur le lieu de travail est défini comme «un acte, commis par un employeur (ou chef d'entreprise) ou un salarié (ou travailleur) utilisant son statut ou ses relations sur le lieu de travail d'une manière qui outrepassse ses fonctions, qui provoque une souffrance physique ou mentale ou porte atteinte au milieu de travail d'un autre salarié/travailleur». Certains pays prévoient également une protection contre la violence et le harcèlement en dehors du lieu de travail physique habituel, y compris en tout «lieu où le travailleur se rend pour exercer ses fonctions, comme le domicile d'un client ou le domicile ou le lieu de travail d'un sous-traitant» (Australie), ou en ligne (Philippines et Singapour). Des mesures ont été prises pour assurer la protection de différentes catégories de personnes indépendamment de leur statut contractuel, notamment les étudiants stagiaires non rémunérés (Canada) et les stagiaires (Gabon) ainsi que les personnes travaillant dans des secteurs généralement exclus de la protection offerte par le droit du travail, comme le travail domestique (Inde et Mexique).
- 110.** La nécessité d'accorder une plus grande attention à la prévention de la violence et du harcèlement au moyen de mesures de sécurité et de santé au travail a donné lieu à de nombreuses réformes législatives dans plusieurs pays. En Australie, par exemple, un manuel publié par Safe Work Australia qualifie le harcèlement sexuel de danger sur le lieu de travail. Le Pérou et le Royaume-Uni imposent une évaluation des risques de harcèlement sexuel, tandis que la France fait obligation aux employeurs de mentionner «les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes» dans le règlement intérieur de leur entreprise. Des lois et règles spécifiques ont été adoptées, notamment au moyen de conventions collectives, pour répondre aux besoins particuliers des secteurs, professions et modalités de travail les plus à risque, comme le travail domestique (Paraguay et Viet Nam), le secteur de la santé (Chine et Pakistan) ou l'éducation (République de Moldova), y compris en ce qui concerne les mesures de prévention.
- 111.** La violence domestique est un problème sociétal et économique complexe, qui peut avoir un impact négatif sur la sécurité, la santé et la productivité non seulement de la victime, mais aussi de l'ensemble de la main-d'œuvre. En outre, lorsque les environnements domestique et professionnel se confondent, la violence peut trouver son origine dans les activités liées au travail ou être exacerbée par celles-ci. Le risque de violence domestique est donc encore plus grand pour certaines catégories de travailleurs comme les travailleurs domestiques, les travailleurs basés à domicile ou les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale, dont beaucoup sont des femmes et travaillent de manière informelle. Davantage de pays ont mis en place un congé, rémunéré ou non, pour les travailleurs victimes de violence domestique (Canada, Nouvelle-Zélande et Pérou). Certains envisagent d'obliger les employeurs à prendre des mesures de prévention pour protéger le salarié concerné ou d'autres travailleurs, ou ont inclus la violence domestique dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail (Canada). Les conventions

collectives ont été un vecteur de renforcement de la protection. Par exemple, au Brésil, la convention collective signée en 2020 dans le secteur bancaire prescrit aux employeurs d'adopter des mesures de soutien, comme le transfert de la victime de violence vers un autre lieu de travail.

### 2.4.3. Remarques finales sur la sécurité et la santé au travail

112. Ces dernières années le monde du travail est resté confronté à des défis cruciaux liés à la protection de la vie et de la santé. En 2021, l'OIT et l'OMS ont estimé que près de 2 millions de personnes décédaient chaque année du fait d'une exposition à des facteurs de risque professionnel et que les maladies professionnelles représentaient 81 pour cent de l'ensemble des décès liés au travail<sup>85</sup>. Les travailleurs demeurent exposés aux risques traditionnels dans les secteurs dangereux tels que la construction, l'industrie minière, la santé et l'agriculture, mais de nouveaux problèmes, liés notamment à l'innovation technologique et aux risques psychosociaux, se font jour. En outre, la pandémie de COVID-19 a créé de nouveaux risques pour les travailleurs: 20 à 30 pour cent des contaminations se sont produites sur le lieu de travail<sup>86</sup>. La fermeture des lieux de travail, les pertes d'emplois et le télétravail obligatoire ont aussi eu de lourdes conséquences sur la santé mentale.
113. D'importants défis restent à relever pour garantir la sécurité et la santé au travail dans l'économie informelle et dans les échelons inférieurs des chaînes d'approvisionnement, bien que certains États Membres aient adopté des lois relatives au devoir de diligence pour réduire les risques en matière de droits de l'homme que présentent les activités commerciales<sup>87</sup>. Dans de nombreux pays, les travailleurs de la fonction publique sont en outre parfois moins bien protégés que ceux du secteur privé, soit parce qu'ils ne sont pas couverts par la législation relative à la sécurité et à la santé au travail, soit parce que la mise en œuvre de cette législation présente des lacunes.
114. La violence et le harcèlement dans le monde du travail sont un obstacle majeur à la protection des travailleurs, en ce qui concerne tant l'égalité que la sécurité et la santé au travail. Les mesures à prendre à cet égard doivent s'appuyer sur ces deux piliers et viser des situations survenant non seulement dans les lieux de travail traditionnels, mais également dans le cadre plus large du monde du travail – le cyberharcèlement par exemple –, et protéger toutes les personnes relevant du champ d'application de la convention n° 190.

## 2.5. Protection des données personnelles et du droit à la vie privée des travailleurs

115. Les employeurs ont de bonnes raisons de recueillir les données personnelles des candidats à un emploi et des travailleurs, y compris faciliter le choix des candidats à retenir, le versement des salaires, la définition des besoins de formation, la prévention des accidents du travail et la fourniture d'un service de qualité à la clientèle. Les organismes publics demandent également aux employeurs de leur communiquer certaines données personnelles de leurs travailleurs, notamment à des fins fiscales et pour garantir le recouvrement des cotisations de sécurité sociale. Le pouvoir – l'obligation parfois – qu'a l'employeur de recueillir et traiter les données personnelles des travailleurs doit être concilié avec le droit de ceux-ci à la vie privée, que l'on peut sommairement définir comme le droit d'être «laissé tranquille» ou de ne pas subir d'intrusion non justifiée. Cette question peut être particulièrement brûlante lorsque les données concernées sont

<sup>85</sup> OIT et OMS, *Global Monitoring Report: WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000-2016*, 2021.

<sup>86</sup> OIT et OMS, *Prévention et atténuation de la COVID-19 au travail*, 2021.

<sup>87</sup> OIT, *Réaliser le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, TMDWSC/2020, 2020.



sensibles, par exemple dans le cas d'un dépistage de stupéfiants ou d'un test de personnalité. En outre, les progrès technologiques soulèvent de nouvelles questions quant à la protection de la vie privée. La surveillance numérique des travailleurs s'est intensifiée avec le développement considérable du télétravail pendant la pandémie de COVID-19. De plus en plus d'outils et de logiciels sont utilisés pour suivre l'activité des travailleurs en temps réel lorsqu'ils travaillent à distance, y compris des outils enregistrant les frappes du clavier ou les mouvements de la souris.

116. La gestion algorithmique, soit l'utilisation d'algorithmes pour aider les employeurs à accomplir leurs tâches de gestion, est une caractéristique importante du travail dans l'économie des plateformes qui s'est progressivement propagée aux types d'activité plus traditionnels. Or elle repose aussi largement sur l'utilisation des données personnelles. Dans le contexte de l'économie des plateformes, cette notion renvoie généralement au «contrôle plus ou moins fort exercé par les plateformes de travail numériques, à l'aide de moyens automatisés, sur l'attribution, l'exécution, l'évaluation, le classement ou l'examen des services fournis par les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes, ou sur toute autre activité connexe»<sup>88</sup>. Les décisions fondées sur des algorithmes ont un impact important, et il est donc primordial de les encadrer afin de garantir l'équité et la transparence et de prévenir les préjugés discriminatoires. Il faut notamment que les travailleurs puissent obtenir un examen humain des décisions contestées.
117. Outre le Recueil de directives pratiques du BIT sur la protection des données personnelles des travailleurs de 1996, des instruments internationaux pertinents ont été adoptés par l'OCDE, l'UE, l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), l'Union africaine (instrument pas encore en vigueur) et les États ibéroaméricains<sup>89</sup>.
118. De nombreux pays, dont l'Afrique du Sud, le Brésil et la Chine, ont récemment adopté des cadres juridiques ou mis à jour les cadres existants, en introduisant parfois des dispositions expresses sur la protection des données dans le contexte professionnel. En Belgique, deux conventions collectives nationales réglementent la vidéosurveillance et la surveillance des communications électroniques sur le lieu de travail. Aux Philippines, la Commission nationale sur la vie privée a émis en 2019 un avis consultatif sur la nécessité d'obtenir le consentement des candidats à un emploi et des salariés pour recueillir et traiter leurs données personnelles, et sur le droit de revenir sur ce consentement. Des règles peuvent aussi être élaborées au moyen de la négociation collective.
119. Des initiatives visent à réglementer spécifiquement l'utilisation des algorithmes dans le contexte professionnel. En Espagne, la loi de 2021 sur les livreurs, qui s'applique aux livreurs de produits alimentaires travaillant pour des plateformes numériques, prescrit aux entreprises d'indiquer aux comités d'entreprise les paramètres, règles et instructions sur lesquels sont basés les algorithmes ou les systèmes d'intelligence artificielle qui servent à prendre des décisions susceptibles d'avoir des répercussions sur les conditions de travail ainsi que sur l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi, y compris le profilage. Aux États-Unis d'Amérique, dans l'État de l'Illinois, l'Artificial

---

<sup>88</sup> Commission européenne, *Première phase de consultation des partenaires sociaux au titre de l'article 154 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne sur une éventuelle action visant à relever les défis liés aux conditions de travail dans le cadre du travail via des plateformes*, 2021.

<sup>89</sup> OCDE, *Recommandation du Conseil concernant les Lignes directrices régissant la protection de la vie privée et les flux transfrontières de données de caractère personnel*; UE, *Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)*; ASEAN, *ASEAN Data Management Framework: Data governance and protection throughout the data lifecycle*, 2021; Union africaine, *Convention de l'Union africaine sur la cybersécurité et la protection des données à caractère personnel*, 2014; et Ibero-American Data Protection Network (RIPD), «Reglamento de la Red Iberoamericana de protección de datos».

Intelligence Video Interview Act (loi sur les entretiens vidéo analysés grâce à l'intelligence artificielle) impose aux employeurs qui souhaitent enregistrer des entretiens vidéo avec des candidats à un emploi afin de les évaluer au moyen de l'intelligence artificielle de respecter certaines obligations en matière d'information et de consentement. Au Canada (Québec), la loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels de 2021 énonce les conditions que les entreprises doivent remplir lorsqu'elles utilisent des renseignements personnels afin que soit rendue une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé de ceux-ci.

## 2.6. Protection de l'emploi

**120.** La législation sur la protection de l'emploi<sup>90</sup> régit la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur. En vertu de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, un travailleur ne doit pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. La convention n° 158 stipule également que des garanties adéquates seront prévues contre le recours à des contrats de travail de durée déterminée visant à éluder la protection découlant de la convention. Dans la présente section, la protection de l'emploi est entendue dans une acception plus large, qui inclut également les programmes de maintien dans l'emploi mis en œuvre en période de crise.

### 2.6.1. Licenciements individuels et collectifs

**121.** Plusieurs pays ont récemment élargi la liste de motifs de licenciement interdits par leur législation, notamment le Canada (caractéristiques génétiques), la Géorgie (introduction d'une liste ouverte de motifs interdits) et la Zambie (couleur de peau et responsabilités familiales). D'autres pays ont augmenté le nombre de catégories de travailleurs bénéficiant d'une protection spéciale contre le licenciement, comme le Cambodge, qui protège désormais les représentants syndicaux, et la France, qui a étendu la protection accordée aux femmes pendant une période définie à l'issue du congé de maternité et offre une protection à toutes les salariées après la naissance de leur enfant. Par ailleurs, certains pays ont modifié les procédures de licenciement. La Belgique a adopté de nouvelles dispositions pour aider les salariés après un licenciement et améliorer leur employabilité. Le Mexique a révisé, dans le cadre d'une réforme du travail globale, les voies de recours en cas de licenciement abusif. Au Monténégro, il est désormais obligatoire de consulter les syndicats ou les représentants des travailleurs en cas de licenciement collectif.

**122.** Un certain nombre de pays ont mis en place des restrictions temporaires visant les licenciements individuels et collectifs afin de limiter les pertes d'emplois résultant de la pandémie de COVID-19. Pendant la pandémie, les licenciements ont été provisoirement interdits en Colombie et en République bolivarienne du Venezuela. Au Kenya, en vertu d'un protocole d'entente tripartite signé en 2020, la validité du statut de résident et du permis de travail des travailleurs migrants ayant perdu leur emploi à cause de la pandémie de COVID-19 a été prolongée pendant une durée déterminée, sans modification de leur statut migratoire.

---

<sup>90</sup> Pour plus d'informations, voir la [base de données EPLex](#).

## 2.6.2. Programmes de maintien dans l'emploi durant la pandémie de COVID-19

- 123.** De nombreux gouvernements ont mis en œuvre des programmes de maintien dans l'emploi pour atténuer l'impact de la pandémie de COVID-19 sur l'emploi. Ces programmes fonctionnent souvent grâce au fonds d'assurance-chômage et associent donc protection des travailleurs et protection sociale. Après avoir mis en œuvre ces dispositifs temporaires, certains pays ont commencé à envisager de mettre en place une assurance-chômage ou d'élargir la couverture de l'assurance-chômage existante dans le contexte de la sortie de crise.
- 124.** Le partage du travail, également appelé chômage partiel, consiste en une réduction collective du temps de travail dont l'objectif est de répartir un volume réduit de travail entre des travailleurs en nombre identique ou comparable, afin d'éviter ou de limiter les licenciements et de maintenir les activités opérationnelles. L'utilisation de ce dispositif pendant la crise financière mondiale de 2009-10 a servi de modèle à de nombreux pays pour faire face aux répercussions économiques de la pandémie de COVID-19. Sur les 34 pays de l'OCDE, 23 ont pu recourir à un dispositif existant de partage du travail ou à une autre forme de maintien dans l'emploi pendant la pandémie, tandis que d'autres, comme l'Australie, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas et la Pologne, ont mis en place ce type de dispositif au début de la crise<sup>91</sup>. Dans certains cas, par exemple dans l'industrie allemande de la métallurgie et de l'électricité, ces dispositifs ont été introduits par voie de convention collective<sup>92</sup>.
- 125.** Pendant la crise du COVID-19, des subventions salariales ont été mises en œuvre dans des pays autres que ceux dotés de dispositifs de partage du travail, sous des formes et selon des modalités très différentes<sup>93</sup>. Il s'agissait généralement de subventions versées par l'État aux entreprises subissant les effets négatifs de la pandémie, dont les salariés voyaient leur temps de travail réduit ou n'étaient tout simplement pas en mesure d'accomplir leurs tâches. Des programmes temporaires de subvention salariale ont été mis en place en Argentine, au Botswana, au Brésil, en Malaisie et, dans une mesure plus restreinte, au Bangladesh et en Éthiopie, pour soutenir des entreprises et travailleurs de secteurs tels que celui de la confection.

## 2.6.3. Réglementation du travail temporaire

- 126.** Le travail temporaire peut être utilisé pour diverses raisons, notamment pour remplacer des travailleurs provisoirement absents, répondre à des pics de demande saisonniers ou évaluer de nouveaux employés avant de leur proposer un contrat permanent. Il peut aussi contribuer à amortir les chocs économiques. En outre, il peut aider les travailleurs à entrer sur le marché du travail ou à y revenir. Toutefois, certaines entreprises font un usage intensif du travail temporaire (50 pour cent ou plus de leur main-d'œuvre), non pas pour répondre à ce type de besoins, mais pour mettre en œuvre leur stratégie organisationnelle<sup>94</sup>. Un certain nombre de pays ont adopté des lois ou des politiques pour réglementer l'utilisation des contrats temporaires et prévenir les abus.

<sup>91</sup> OIT, *Working time and work-life balance around the world*, 2022; et Werner Eichhorst *et al.*, *Job retention schemes during COVID-19: A review of policy responses* (OIT, 2022).

<sup>92</sup> OIT, «Negotiating COVID-19 related collective agreements in the German metal and electrical industry», 2020.

<sup>93</sup> OIT, *Temporary Wage Subsidies*, 2020; et OIT, «Protection contre le chômage dans le contexte de la crise du Covid-19: Réponses apportées par les pays et considérations politiques», note de synthèse de l'OIT, sept. 2020.

<sup>94</sup> OIT, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, 2016 [version intégrale disponible en anglais uniquement; un résumé existe en français: «L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives»].

127. Plusieurs pays ont durci leur législation relative au recours aux contrats temporaires. En Norvège, la possibilité de recruter des employés à titre temporaire pendant une période maximale de douze mois sans justification a été supprimée en 2022. Les contrats temporaires sont désormais autorisés uniquement dans les circonstances prévues par la loi, par exemple pour un travail de caractère temporaire ou le remplacement provisoire de certains membres du personnel.
128. En outre, le nombre de renouvellements des contrats de durée déterminée et leur durée totale peuvent être restreints. Le Cambodge limite depuis 2019 à deux ans la durée d'un contrat initial de durée déterminée. Les renouvellements sont autorisés à condition qu'ils ne prolongent pas de plus de deux ans la durée du contrat initial. En Indonésie, la durée totale maximale d'un contrat de durée déterminée (contrat initial plus renouvellements) est passée de trois à cinq ans en 2021, mais l'obligation de l'employeur d'indemniser le salarié titulaire d'un tel contrat à la cessation de la relation de travail a été élargie. La République de Moldova limite depuis 2022 à trois le nombre de contrats de durée déterminée pouvant être effectués successivement, et leur durée totale maximale, à soixante mois. Aux Pays-Bas, la loi de 2019 pour un marché du travail équilibré vise à réduire les écarts entre l'emploi flexible, y compris le travail temporaire, et l'emploi permanent. Elle fait notamment passer la durée maximale des contrats de durée déterminée successifs de deux à trois ans. Cependant, le nombre maximal de contrats pouvant être effectués sur cette période (trois) reste inchangé. Des règles différentes peuvent être fixées par voie de convention collective.
129. L'Espagne, qui avait supprimé en 2012 la présomption générale selon laquelle un contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée, l'a réintroduite à la fin de 2021, dans le cadre d'une vaste réforme de la législation du travail. Le recours aux contrats temporaires est limité à certaines situations et des règles supplémentaires, comme le pourcentage de contrats temporaires à ne pas dépasser, peuvent être établies par voie de convention collective. De plus, la possibilité de recourir à des contrats permanents fractionnés, qui sont des contrats à durée indéterminée en application desquels les salariés ne travaillent que durant certaines périodes, a été élargie.
130. La réglementation peut viser à faire en sorte que les travailleurs sous contrat temporaire ne soient pas traités de façon moins favorable que les salariés permanents pour ce qui est de leur protection en tant que travailleurs et de leur protection sociale. En Inde, le Code des relations professionnelles de 2020 interdit la discrimination entre salariés temporaires et salariés permanents. La Haute Cour de Bombay a récemment jugé que la conclusion de contrats temporaires successifs à de courts intervalles, qui prive les travailleurs concernés de certaines prestations liées à l'emploi, constituait une pratique de travail déloyale.
131. Certains pays ont adopté des lois et règlements en matière de travail occasionnel. En Australie, la loi sur le travail équitable oblige désormais les employeurs à proposer à leurs salariés occasionnels, sous certaines conditions, un emploi régulier de durée déterminée au bout de douze mois de service. En Ouganda, le projet de loi de 2022 portant modification de la loi sur l'emploi a pour objectif de transformer les emplois occasionnels en emplois de durée déterminée, assortis de tous les droits et prestations liés au travail, après quatre mois de service continu.

#### 2.6.4. Observations finales sur la protection de l'emploi

132. La réglementation des licenciements individuels ou collectifs peut renforcer la protection de l'emploi de diverses manières, notamment lorsqu'elles préviennent les licenciements discriminatoires et instaurent des garanties procédurales. La limitation temporaire des licenciements et les programmes de maintien dans l'emploi ont joué un rôle important pour préserver la sécurité de l'emploi et du revenu des travailleurs en temps de crise, y compris pendant la crise récente du COVID-19. Néanmoins, les mesures générales d'aide n'ont pas

toujours été étendues à l'ensemble des travailleurs. Les gouvernements des pays de destination de l'ASEAN, par exemple, ont largement exclu les travailleurs migrants des programmes de maintien dans l'emploi, d'aide au revenu et de subvention salariale <sup>95</sup>.

- 133.** Si le travail temporaire peut répondre à des besoins légitimes des entreprises et aider certaines catégories de personnes, y compris les femmes et les jeunes, à entrer ou à revenir sur le marché du travail, il faut, par des règles effectivement mises en œuvre, empêcher les abus tels que les renouvellements multiples de contrats de durée déterminée. Les initiatives visant à réglementer le travail occasionnel peuvent également contribuer aux efforts de formalisation de l'économie informelle.

## 2.7. Protection inclusive des travailleurs

- 134.** La portée des mesures adoptées pour assurer une protection adéquate des travailleurs est un élément déterminant pour assurer l'inclusivité et ne laisser personne de côté. La protection des travailleurs ne devrait pas se limiter à l'emploi salarié; elle devrait couvrir également les travailleurs de l'économie informelle.

### 2.7.1. Protection des travailleurs dans le cadre de la relation de travail et au-delà

- 135.** Les systèmes juridiques établissent généralement une distinction majeure entre les salariés et les travailleurs indépendants, et accordent la plupart des droits au travail à la première catégorie uniquement. Au départ, la classification juridique d'un salarié reposait principalement sur la notion de subordination à un employeur, étant entendu que les salariés étaient placés sous la responsabilité managériale de leur employeur en échange d'un travail et d'une protection sociale. Les travaux de recherche du BIT ont toutefois démontré que l'évolution notable des pratiques organisationnelles et des modèles d'entreprise de ces dernières décennies suppose de veiller à ce que les critères utilisés aux fins de la classification des travailleurs soient suffisamment détaillés et à jour pour tenir compte des nouvelles réalités du monde du travail <sup>96</sup>.
- 136.** La détermination du statut d'emploi donne lieu à de nombreuses décisions de justice de par le monde, y compris dans des affaires concernant de nouvelles formes de travail, comme le travail via des plateformes numériques <sup>97</sup>. Il n'y a pas de réponse unanime à la question de savoir si les travailleurs des plateformes doivent être classés dans la catégorie des salariés ou dans celle des travailleurs indépendants <sup>98</sup>. Les législations portugaise et espagnole présument l'existence d'une relation de travail pour certains travailleurs des plateformes, et une proposition de directive de l'UE sur l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via des plateformes, qui fait actuellement l'objet de négociations, vise également à introduire cette présomption lorsque certains critères sont remplis <sup>99</sup>.
- 137.** Plusieurs pays, dont l'Allemagne, l'Espagne, Israël, l'Italie et le Royaume-Uni, ont étendu le bénéfice de certains droits au travail aux travailleurs indépendants dotés d'un faible pouvoir de négociation en raison de leur dépendance économique à l'égard d'un client unique ou de quelques clients, et ont créé une troisième catégorie juridique intermédiaire pour les travailleurs indépendants en situation de dépendance économique.

<sup>95</sup> Institut de la Banque asiatique de développement, OCDE et OIT, *Labor Migration in Asia: Impacts of the COVID-19 crisis and the Post-pandemic Future*, 2021.

<sup>96</sup> OIT, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, 2016.

<sup>97</sup> Valerio De Stefano *et al.*, «Platform work and the employment relationship», document de travail de l'OIT 27, 2021.

<sup>98</sup> OIT, *Le travail décent dans l'économie des plateformes*.

<sup>99</sup> Commission européenne, *Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme*, 2021.

**138.** La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective font partie des principes et droits fondamentaux au travail. Dans différents pays, notamment au sein de l'UE, des difficultés se posent concernant la possibilité pour les travailleurs indépendants de négocier collectivement lorsqu'il est considéré que l'exercice de ce droit équivaut à la création d'une entente en vue de la fixation des prix enfreignant des lois antitrust <sup>100</sup>. En Australie, la Commission de la concurrence et des consommateurs a mis en place une exemption de catégorie autorisant les entreprises et les entrepreneurs indépendants dont le chiffre d'affaires annuel est inférieur à un certain seuil à négocier collectivement avec leurs fournisseurs ou leurs clients. Plus de 98 pour cent des entreprises australiennes sont concernées. Dans certains pays, comme en Irlande, des dispositions établissent expressément que l'interdiction de conclure des accords d'entente sur les prix ne s'applique pas à la négociation collective ou aux accords visant les catégories concernées de travailleurs indépendants définies dans les annexes législatives. À la suite d'une décision de la Cour de justice de l'Union européenne, une cour d'appel des Pays-Bas a conclu que le droit de la concurrence n'empêchait pas l'application des conventions collectives aux travailleurs indépendants suppléants (par exemple, des musiciens remplaçant les membres d'un orchestre). En 2022, la Commission européenne a adopté des lignes directrices précisant les circonstances dans lesquelles certains travailleurs indépendants sans salariés peuvent négocier collectivement pour améliorer leurs conditions de travail sans enfreindre les règles de l'UE en matière de concurrence. Ces lignes directrices protègent notamment les conventions collectives conclues entre les travailleurs indépendants sans salariés et les plateformes de travail numériques.

## 2.7.2. Protection des travailleurs de l'économie informelle

- 139.** De par son ampleur, l'économie informelle pose des difficultés majeures pour le développement économique, entraîne une concurrence déloyale et compromet la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail ainsi que l'instauration de conditions de travail décentes. La formalisation est un outil important pour garantir la protection adéquate et effective des travailleurs informels.
- 140.** Bien qu'ils se trouvent dans des situations très diverses, les travailleurs de l'économie informelle ont en commun une caractéristique majeure: ils ne sont pas reconnus ou suffisamment protégés par les cadres réglementaires pertinents, ou ne bénéficient pas de leur mise en œuvre effective <sup>101</sup>.
- 141.** Pour combler les lacunes juridiques, plusieurs pays ont étendu leur législation du travail et de la sécurité sociale à des catégories de travailleurs et d'entreprises qui en étaient initialement exclues, y compris en adoptant des lois spécifiques pour protéger des groupes tels que les travailleurs domestiques et les travailleurs à domicile <sup>102</sup>. Comblant les lacunes de mise en œuvre suppose d'agir simultanément sur plusieurs fronts pour simplifier les procédures, favoriser le développement de l'emploi formel, assurer le respect de la législation, faire connaître les droits et obligations associés à la formalité ainsi que les avantages qu'elle présente et promouvoir une «culture de la formalisation» caractérisée par la transparence et la confiance, et reposant donc sur des institutions plus efficaces et plus efficientes. Les nouvelles technologies peuvent être un

<sup>100</sup> Au sujet du champ d'application du droit de négociation collective dans les normes internationales du travail de l'OIT, voir Felix Hadwiger, «Concrétiser les opportunités de l'économie des plateformes par la liberté syndicale et la négociation collective», document de travail de l'OIT 80, 2022, p. 12, encadré 3.

<sup>101</sup> OIT, «La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle – Théorie du changement», 2021.

<sup>102</sup> OIT, *Le travail à domicile: de l'invisibilité au travail décent*, 2022.



moyen de combler les lacunes de mise en œuvre. Plusieurs pays, notamment le Brésil <sup>103</sup>, la Grèce <sup>104</sup> et l'Uruguay <sup>105</sup>, ont adopté des stratégies intégrées pour faciliter la transition des travailleurs vers la formalité.

- 142.** Indépendamment de la formalisation, les principes et droits fondamentaux au travail, y compris la liberté d'association et le droit de négociation collective, devraient s'appliquer aux travailleurs de l'économie informelle. Comme l'ont montré des travaux de recherche du BIT, les organisations de travailleurs et d'employeurs s'efforcent de se rapprocher des travailleurs de l'économie informelle pour les aider à participer efficacement au dialogue social tripartite et bipartite, à négocier des accords et à les mettre en œuvre, ainsi qu'à peser sur les politiques, afin de réduire les déficits de travail décent auxquels ils sont confrontés et d'accompagner leur transition vers la formalité <sup>106</sup>. Au Burkina Faso, le Conseil national de l'économie informelle a été créé en décembre 2019 pour représenter les organisations professionnelles de l'économie informelle auprès des pouvoirs publics et des partenaires sociaux, de sorte qu'elles puissent participer pleinement au processus de prise de décisions. Au Sénégal, une convention collective intégrant les besoins des travailleurs de l'économie informelle a été conclue dans le secteur de la sécurité privée. Plusieurs pays ont inscrit la question de l'informalité et de la formalisation à l'ordre du jour des organes consultatifs tripartites nationaux et ont notamment établi des instances de négociation par secteur économique (Pérou) ou des organes consultatifs chargés d'examiner des questions particulières comme la sécurité et la santé au travail (Chili).

## 2.8. Institutions et stratégies de contrôle de la conformité et de l'application de la législation

### 2.8.1. Mesures de prévention et d'incitation

- 143.** Dernièrement, les campagnes de sensibilisation ont continué d'être largement utilisées pour promouvoir le respect des mesures de protection des travailleurs. Au Brésil, par exemple, l'inspection du travail a publié sur sa chaîne YouTube, qui compte presque 90 000 abonnés, près de 500 vidéos d'information sur des sujets tels que la prévention des risques spécifiques, le travail forcé, le travail des enfants et la législation du travail en général. En Égypte, l'Institut national de la sécurité et de la santé au travail a lancé deux campagnes en faveur de l'instauration d'une culture nationale de la prévention, relayées sur les médias sociaux. Ces campagnes se sont révélées très efficaces et ont permis de toucher des communautés avec lesquelles il aurait été difficile d'entrer en contact autrement. En Lettonie, l'inspection du travail a mis en place un assistant virtuel qui répond aux questions sur les droits des travailleurs 24 heures sur 24.
- 144.** Faute de ressources suffisantes et de pouvoir fournir des conseils directs à chaque entreprise, les pays s'appuient de plus en plus sur les outils qui incitent les entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, à évaluer elles-mêmes leur propre niveau de conformité. Le Mexique a ainsi mis en place le Programme d'autogestion de la sécurité et de la santé au travail. Dans le monde, de nombreux services d'inspection du travail disposent de formulaires d'autoévaluation, d'applications de calcul automatique des salaires et d'outils analogues accessibles par voie numérique, sur ordinateur ou sur smartphone.

<sup>103</sup> Voir Anoop Satpathy, «BRICS and the World of Work: Formalisation of Labour Market», document thématique préparé pour le groupe de travail sur l'emploi du groupe des BRICS sous la présidence de l'Inde, 2021.

<sup>104</sup> OIT, «Supporting the implementation of the roadmap on tackling undeclared work in Greece».

<sup>105</sup> OIT, *Les inégalités et le monde du travail*, ILC.109/IV(Rev.), 2021.

<sup>106</sup> OIT, *Relations entre organisations de travailleurs et travailleurs de l'économie informelle: Recueil de pratiques*, 2019.

## 2.8.2. Inspection du travail

145. Ces dernières années, certains pays ont modifié leur législation relative à l'inspection du travail pour l'aligner plus étroitement sur les normes internationales du travail. Le Mexique a par exemple modifié les sanctions prévues en cas d'obstacle aux missions de l'inspection du travail, ce qui a permis d'augmenter de 10 pour cent l'efficacité des inspections. Des pays comme l'Arménie, la Géorgie, la République de Moldova et l'Ukraine ont commencé à prendre des mesures visant à renforcer l'inspection du travail, notamment avec l'appui du BIT.
146. Bon nombre de pays ont également augmenté le pourcentage d'inspections préventives portant sur des thèmes spécifiques. À Madagascar, le gouvernement a adopté, en collaboration avec les partenaires sociaux, des plans stratégiques d'inspection pour promouvoir la formalisation des emplois informels dans les entreprises formelles. Au Sénégal, le plan d'inspection annuel comprend la vérification de la régularité du processus d'élection des délégués des travailleurs.
147. L'augmentation des demandes et le manque de ressources ont donné lieu à la définition de solutions innovantes pour faire appliquer la législation. Au Pérou, une équipe mobile d'inspecteurs contrôle le respect de la réglementation sur les lieux de travail ruraux, et une équipe travaillant en continu est chargée de prendre des mesures immédiates en cas de danger grave et imminent pour la vie ou la santé. À Singapour, l'inspection du travail indique par écrit aux entreprises d'un même secteur comment elles se situent par rapport à leurs concurrents s'agissant du respect de la législation en matière de sécurité et de santé au travail. En Espagne, en 2021, un programme éclair de l'inspection du travail et de la sécurité sociale a permis de transformer près de 300 000 contrats de travail temporaire irréguliers en relations de travail de long terme. Aux États-Unis d'Amérique, dans le cadre de ses programmes de protection volontaire, l'Administration de la sécurité et de la santé au travail peut dispenser les employeurs d'une inspection prévue lorsque ceux-ci sont dotés de systèmes efficaces de gestion de la sécurité et de la santé et présentent des taux de lésions et de maladies inférieurs dans la durée à la moyenne nationale de leur secteur.
148. Les campagnes d'inspection associant sensibilisation et contrôle de l'application de la législation continuent d'être utilisées. Dans l'UE, grâce à la coordination entre le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail et l'Autorité européenne du travail, les États membres prennent part à des campagnes annuelles qui ciblent les mêmes secteurs, portent sur les mêmes thèmes et utilisent souvent les mêmes méthodes de contrôle de l'application. Ces campagnes permettent également de repérer les faiblesses de la législation de l'UE qui sont à corriger. Des approches analogues commencent à être expérimentées en Afrique, notamment dans le secteur de la sécurité privée du Botswana, d'Eswatini, du Lesotho et de la Zambie. L'Afrique du Sud organise avec les parties prenantes – conseils de négociation, autorité nationale chargée des poursuites et shérifs – des campagnes conjointes de sensibilisation et d'inspection. Au Viet Nam, de 2016 à 2021, des campagnes nationales ciblant la construction, l'électronique, l'industrie minière et l'industrie du bois ont été organisées.
149. Dans de nombreux pays, la collaboration avec les partenaires sociaux est toujours considérée comme une condition essentielle du succès. Au Chili, un programme d'inspection élaboré en 2022 et reposant sur la collaboration entre la direction de l'inspection du travail, le syndicat le plus représentatif du secteur de la construction et la Chambre chilienne de la construction a donné de bons résultats. Dans certains pays comme la Norvège ou le Portugal, les travailleurs et les employeurs continuent de participer aux conseils consultatifs permanents de l'inspection du travail. Au Pérou, la Direction nationale de l'inspection du travail organise régulièrement des tables rondes avec les organisations de travailleurs et d'employeurs afin d'étudier les priorités et les possibilités de collaboration.



### 2.8.3. Accès à la justice du travail: prévention et règlement des conflits du travail

- 150.** L'établissement de mécanismes judiciaires et extra-judiciaires de règlement des conflits et le renforcement des mécanismes existants sont indispensables à une protection des travailleurs effective. Améliorer l'accès de tous à la justice du travail nécessite généralement de réviser les cadres réglementaires, de rationaliser les procédures et de réduire les coûts, ainsi que d'améliorer les qualifications et les capacités de l'ensemble du personnel des tribunaux et institutions chargés de la prévention et du règlement des conflits. Des institutions de règlement des conflits du travail efficaces contribuent à la primauté du droit en ce qu'elles favorisent la résolution équitable des différends, disposent de moyens d'application appropriés, fonctionnent de manière impartiale, indépendante, professionnelle et transparente et sont comptables de leur action.
- 151.** Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, certaines institutions de règlement des conflits du travail ont pris des mesures innovantes. Au Cambodge, de nouveaux locaux virtuels ont été mis en place, et des masques et du produit désinfectant ont été mis gratuitement à disposition des visiteurs. En Colombie, lorsque ces institutions ont été fermées au public, de nouvelles infrastructures virtuelles ont été créées pour assurer la continuité des services <sup>107</sup>.
- 152.** Certains pays se sont également efforcés d'améliorer l'accès physique des travailleurs migrants à la justice. Par exemple, les Émirats arabes unis ont créé des tribunaux du travail mobiles qui se déplacent sur le lieu de résidence des travailleurs en cas de plainte collective.

### 2.8.4. Organismes compétents en matière d'égalité des chances

- 153.** Des organismes spécialisés ont été mis en place afin de lutter plus efficacement contre la discrimination et de mieux promouvoir l'égalité. Ils sont chargés de missions très diverses, tant par les activités qu'ils entreprennent – actions de promotion, fourniture de conseils, réalisation d'enquêtes, prise de décisions, etc. – que par les questions sur lesquelles ils peuvent être amenés à intervenir <sup>108</sup>. Au Brésil, une permanence téléphonique fédérale (Disque 100) a élargi ses services aux cas de racisme et de discrimination à l'égard des Roms. En Norvège, une distinction a clairement été établie entre la fonction de prise de décisions, confiée au Tribunal de l'égalité et de la non-discrimination, et les fonctions de promotion, de prévention et d'appui, notamment en cas de procédure contentieuse, déléguées à l'Ombudsman pour l'égalité et la non-discrimination, ce qui a permis d'éliminer les tensions qui étaient apparues lorsque toutes ces fonctions étaient assumées par un seul organisme <sup>109</sup>.
- 154.** Dans certains pays, les organismes chargés des questions d'égalité et l'inspection du travail collaborent étroitement pour garantir une protection efficace. En Espagne, par exemple, le ministère de l'Égalité et l'inspection du travail ont signé un protocole de coopération pour assurer le suivi des affaires de discrimination salariale et réduire les écarts de rémunération. Néanmoins, même lorsqu'un organisme se voit confier des pouvoirs, il ne peut pas toujours les exercer pleinement en raison d'un manque de ressources. Ainsi, dans l'UE, le niveau de ressources est généralement cité comme une source majeure de préoccupation – la plupart des organismes

<sup>107</sup> OIT, *Rapport sur l'enquête d'évaluation rapide: La réponse des mécanismes de résolution des conflits du travail à la pandémie de COVID-19*, 2022 (première édition 2021).

<sup>108</sup> OIT, *Donner un visage humain à la mondialisation: Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, 2008, Conférence internationale du Travail, 101<sup>e</sup> session, 2012.

<sup>109</sup> Niall Crowley, *Equality bodies making a difference* (Commission européenne, 2018).

chargés de l'égalité jugent les leurs inadéquates <sup>110</sup>. De même, au Mexique, le Conseil national de lutte contre la discrimination est pénalisé par les fonds limités dont il dispose, et les organisations de la société civile demandent au gouvernement d'intensifier ses efforts pour consolider cet organisme.

- 155.** En ce qui concerne le domaine de compétence, les organismes chargés des questions d'égalité dont l'action est axée sur un seul motif de discrimination fusionnent de plus en plus souvent avec d'autres pour élargir l'éventail de motifs traités, ce qui leur donne la possibilité de lutter contre la discrimination systémique et intersectionnelle. Ainsi, en Argentine, le mandat de l'Institut national pour la lutte contre la discrimination, la xénophobie et le racisme a récemment été étendu à la stigmatisation et à la discrimination fondées sur le poids.

### 2.8.5. Le progrès technologique au service de l'amélioration de la conformité

- 156.** Lorsqu'elles sont efficacement mises à profit, les technologies aident l'administration et l'inspection du travail à exercer leurs fonctions de manière plus stratégique, plus efficiente et, partant, plus efficace <sup>111</sup>. Les médias sociaux se sont imposés comme un nouvel outil de communication numérique, mais l'administration et l'inspection du travail commencent tout juste à étudier les possibilités offertes par les applications mobiles. Les professionnels de l'administration du travail sur le terrain sont souvent équipés d'ordinateurs portables et de téléphones mobiles, mais il reste encore une marge importante pour le déploiement des services mobiles.
- 157.** De plus en plus de gouvernements, parmi lesquels ceux de la Colombie et du Pérou, encouragent l'utilisation des technologies numériques pour favoriser la formalisation <sup>112</sup>. Les technologies contribuent également à améliorer la conformité. De nombreux services d'inspection ont recours à une planification stratégique axée sur les données pour mener des interventions ciblées, et l'utilisation combinée de sources d'information numériques joue un rôle central dans la mise en conformité en cas de travail non déclaré ou de fraude sociale. À Singapour, 80 pour cent des inspections préventives sont fondées sur les données et s'appuient sur les technologies, les renseignements obtenus sur le terrain et l'analyse. Au Royaume-Uni, la Direction de la santé et de la sécurité cible, grâce à l'outil algorithmique Find-IT, les secteurs et activités dans lesquels elle estime que les risques sont les plus élevés ou que les normes de prévention sont faibles <sup>113</sup>. Au Viet Nam, un nouveau logiciel de gestion des cas a été déployé pour réduire la durée des inspections et augmenter ainsi leur nombre.

### 2.8.6. Remarques finales sur les institutions et stratégies de mise en conformité et de contrôle de l'application de la législation

- 158.** Pour assurer le respect de la législation du travail, il faut manier intelligemment mesures d'incitation et mesures de dissuasion. Le plus souvent, l'efficacité juridique nécessite d'associer les éléments suivants: une législation claire et accessible, une définition précise des rôles et

<sup>110</sup> Réseau européen des organismes nationaux de promotion de l'égalité (EQUINET), *Legislating for stronger, more effective equality bodies*, 2021.

<sup>111</sup> Anna Milena Galazka, *Report on the global survey into the use of information and communication technologies in national labour administration systems* (OIT, 2015); et OIT, *Utilización de tecnologías de la información y de la comunicación en las inspecciones del trabajo. Una visión comparada en torno a países seleccionados*, 2017.

<sup>112</sup> Juan Chacaltana *et al.*, *New technologies and the transition to formality: The trend towards e-formality*. Document de travail n° 247 du Département des politiques de l'emploi du BIT, 2018.

<sup>113</sup> David Snowball *et al.*, «The Find-IT Tool, an Approach to Evidence-Led Targeted Interventions», *Regulatory Delivery*, Graham Russell et Christopher Hodges (auteurs) (Oxford: Hart Publishing, 2019), pp. 295-308.

responsabilités des acteurs privés et publics, des actions de sensibilisation et d'éducation, la suppression ou la simplification des procédures bureaucratiques pouvant peser sur les responsables de l'application des lois, l'accès à des services de conseil expliquant comment se conformer aux obligations légales, et une application stricte de la législation.

- 159.** Ces dernières années, les autorités chargées de la mise en conformité, en particulier les services d'inspection du travail, ont continué de rencontrer des difficultés liées au fait qu'elles ne disposaient pas des ressources suffisantes pour répondre à la complexité croissante des marchés du travail et de leur réglementation. Dans certains pays, elles ont continué de voir leurs activités restreintes par des moratoires, des obligations de notification préalable des visites d'inspection, des limitations du nombre ou de la fréquence des inspections et des interdictions d'application, ce qui a eu un impact direct sur l'efficacité de l'inspection. En revanche, les services d'inspection du travail peuvent de plus en plus s'appuyer sur la technologie pour améliorer le respect de la réglementation relative à la protection des travailleurs.
- 160.** L'accès des travailleurs à la justice du travail est également crucial pour la mise en œuvre effective des droits des travailleurs établis par différentes sources de droit, y compris les conventions collectives. Dans le cas des travailleurs migrants, notamment en situation irrégulière, cet accès est essentiel et doit être maintenu même en cas de départ du pays <sup>114</sup>. Les organismes chargés des questions d'égalité peuvent contribuer utilement aux efforts déployés en matière d'application de la loi. Toutefois, certains d'entre eux ne disposent toujours pas des pouvoirs judiciaires nécessaires pour aider véritablement les victimes de discrimination, ce qui est source de préoccupations. En outre, bien que l'éventail des motifs de discrimination contre lesquels ces organismes peuvent être amenés à lutter tende à s'élargir, la protection contre la discrimination fondée sur certains motifs reste lacunaire.

## 2.9. Conclusions pouvant être tirées du présent chapitre

- 161.** Les sections du présent chapitre montrent que des progrès indéniables ont été accomplis concernant différents aspects de la protection des travailleurs depuis que la Conférence a tenu sa première discussion récurrente sur ce sujet en 2015. Néanmoins, ces progrès ne se font pas sentir partout de la même façon. Ainsi, bien que certains pays aient fait évoluer leur législation, notamment sur la transparence salariale, la réduction des écarts salariaux entre femmes et hommes reste dans les faits en-deçà des attentes. D'une manière générale, le respect effectif de la législation est inégal et certaines catégories de travailleurs, notamment les travailleurs domestiques, les travailleurs migrants et les travailleurs de l'économie informelle, sont particulièrement exposés aux déficits de travail décent. Des efforts limités ont été déployés pour étendre au moins certains éléments de la protection des travailleurs aux travailleurs indépendants, en particulier ceux qui se trouvent en situation de dépendance économique.

---

<sup>114</sup> OIT, *Protéger les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et faire face aux migrations irrégulières de main-d'œuvre: Recueil de l'OIT*, 2022.

- 162.** Beaucoup reste à faire pour remédier aux déficits de protection des travailleurs. Il faut être particulièrement attentif à ce que les personnes risquant le plus de se retrouver en situation d'exclusion soient protégées et à ce que les niveaux de protection soient adéquats. Une approche multidimensionnelle doit être adoptée à cette fin pour que toutes les composantes de la protection des travailleurs soient traitées de manière cohérente et non de façon fragmentaire. Il est également primordial d'assurer le respect de la législation et des conventions collectives, sous peine de neutraliser l'efficacité de la protection des travailleurs. Les nouvelles technologies ont un rôle à jouer à cet égard.

## ► Chapitre 3

---

### Mesures prises par l'OIT pour renforcer la protection des travailleurs et améliorer leur vie et celle de leur famille

- 163.** L'OIT a mis en œuvre le plan d'action pour 2015-2022 que le Conseil d'administration avait approuvé pour donner suite aux conclusions de la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs) adoptées par la Conférence à sa 104<sup>e</sup> session (2015) <sup>115</sup>. Pendant la période de mise en œuvre de ce plan, la protection des travailleurs est devenue un élément central du programme de travail de l'OIT, dont l'objet est de mieux tirer parti des possibilités qu'offre le monde du travail et de faire face plus efficacement aux difficultés liées à la persistance des inégalités et aux transformations sociales et économiques, ainsi qu'aux crises multiples qui les exacerbent.
- 164.** Le cadre de programmation de l'OIT a été adapté pour mieux tenir compte des évolutions du monde du travail, notamment pour répondre aux besoins émergents et aux défis qui existent de longue date, tout en resserrant davantage les liens entre, d'une part, les différents éléments de la protection des travailleurs et, d'autre part, entre la protection des travailleurs et la sécurité sociale. Conformément aux préconisations de la Déclaration sur la justice sociale, le cadre contribue en outre à relier plus étroitement la protection sociale et les autres objectifs stratégiques de l'OIT – droits au travail, emploi, tripartisme et dialogue social. Dans le programme de l'Organisation pour les périodes biennales 2016-17 et 2018-19, plusieurs domaines d'action prioritaires intéressant la protection des travailleurs ont été mis en évidence, soit au titre de résultats stratégiques spécifiques (tels que la formalisation de l'économie informelle, la protection des travailleurs contre les formes de travail inacceptables, la promotion de politiques équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre et de mobilité pour les travailleurs migrants et les réfugiés, ainsi que la promotion de la conformité des lieux de travail par le biais de l'inspection du travail), soit dans le cadre d'autres résultats stratégiques (y compris sous la forme de stratégies visant à garantir le recours effectif à la négociation collective et la fixation de salaires adéquats) <sup>116</sup>. Conçu de manière à donner effet à la Déclaration du centenaire de l'OIT, le programme de travail pour les périodes biennales 2020-21 et 2022-23 a renforcé plus encore les liens entre les différents domaines d'action à travers un résultat stratégique dont l'objet était d'assurer une protection adéquate et efficace pour tous au travail et auquel étaient associés des produits concernant les principes et droits fondamentaux au travail, la sécurité et la santé au travail, les salaires et le temps de travail, les migrations de main-d'œuvre, et les travailleurs relevant de formes de travail diverses et de l'emploi informel <sup>117</sup>. En outre, un résultat stratégique spécifiquement consacré à la réalisation d'un programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres et de la non-discrimination était inscrit pour la première fois dans le programme et mettait l'accent sur la nécessité de garantir l'égalité de traitement et de chances pour que tous les travailleurs bénéficient d'une protection adéquate et d'une pleine inclusion au

---

<sup>115</sup> OIT, *Questions découlant des travaux de la 104<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail: suivi de la résolution concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs)*, GB.325/INS/5/1, 2015.

<sup>116</sup> OIT, *Programme et budget pour la période biennale 2016-17*, 2015; et OIT, *Programme et budget pour la période biennale 2018-19*, 2017.

<sup>117</sup> OIT, *Programme et budget pour la période biennale 2020-21*, 2019; et OIT, *Programme et budget pour la période biennale 2022-23*, 2021.

travail et dans la société. Le programme proposé pour 2024-25 réaffirme une nouvelle fois combien la protection des travailleurs est importante pour réduire les inégalités et bâtir des sociétés plus inclusives et plus résilientes, l'un des moyens d'y parvenir étant de garantir l'égalité de traitement et de chances pour assurer à tous les travailleurs une protection adéquate et une pleine inclusion au travail et dans la société.

- 165.** Des approches multidisciplinaires et innovantes ont été conçues dans le but d'obtenir des résultats tangibles; elles visent à renforcer la capacité d'adaptation aux chocs tels que ceux découlant de la pandémie de COVID-19 et à proposer des solutions face aux difficultés liées aux transformations profondes que connaît le monde du travail. Dans le cadre de son action, l'OIT veille toujours à tirer parti de la complémentarité de l'ensemble des moyens d'action dont elle dispose, y compris le renforcement des capacités des mandants, l'assistance technique, les travaux de recherche sur la base desquels l'ordre du jour de la Conférence est déterminé, les documents convenus de manière tripartite ayant débouché sur des changements sur le terrain, et ses partenariats stratégiques avec des organisations régionales et internationales.
- 166.** La pandémie, conjuguée aux conséquences socio-économiques du changement climatique et des conflits géopolitiques, a mis en évidence l'importance accrue des normes internationales du travail. Cela vient confirmer la validité de l'appel lancé par les États Membres dans la Déclaration du centenaire de l'OIT en faveur de la constitution et de la promotion d'un corpus clairement défini, solide et à jour de normes internationales du travail devant refléter les évolutions du monde du travail, protéger les travailleurs et tenir compte des besoins des entreprises durables. L'OIT suit donc une double ligne d'action: la promotion de la ratification des normes internationales du travail et la mise en place d'un programme d'élaboration de normes mieux à même de répondre aux problèmes qui perdurent et aux besoins qui se font jour dans le monde du travail d'aujourd'hui. L'OIT s'emploie en outre à aider les mandants à appliquer les normes de manière effective par des actions ciblées. Au cours de la période considérée, une augmentation notable des taux de ratification des conventions relatives à la protection des travailleurs a été constatée, notamment en ce qui concerne la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.
- 167.** Le présent chapitre porte sur les mesures prises par l'OIT pour améliorer la protection des travailleurs depuis la dernière discussion récurrente consacrée à cette question, tenue en 2015, ainsi que sur la manière dont l'OIT a adapté sa stratégie et son approche pour répondre plus rapidement et plus efficacement à l'évolution des besoins aux niveaux national et mondial. Il met l'accent sur les composantes fondamentales de la protection des travailleurs, et montre de quelle façon la discrimination et l'informalité peuvent empêcher des travailleurs de bénéficier d'une protection adéquate, en s'attachant plus particulièrement à certaines catégories de travailleurs pour lesquels le risque de déficit de protection est plus élevé.

### 3.1. Faire en sorte que les composantes de la protection des travailleurs soient mieux adaptées et plus efficaces face à l'évolution des circonstances

#### 3.1.1. Fixer des salaires adéquats

- 168.** Ces dernières années, de nombreux pays ont adopté de nouveaux salaires minima, amélioré les systèmes existants en la matière, pris des mesures pour réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes, renforcé la protection contre le non-paiement des salaires, réformé les grilles de rémunération de la fonction publique, encouragé la négociation collective des salaires et mis en place des subventions salariales temporaires. Ces mesures ont entraîné une forte augmentation du nombre de demandes d'assistance adressées au Bureau.
- 169.** Le Bureau a diffusé un nombre considérable de documents et d'outils en complément de son assistance technique. Parmi ceux-ci figure notamment le *Rapport mondial sur les salaires*, un rapport phare de l'OIT publié tous les deux ans depuis 2008 et l'une des publications du Bureau les plus téléchargées dans le monde <sup>118</sup>. Ce rapport fournit des renseignements très précieux sur les tendances salariales au niveau mondial, par région et par pays; il propose des méthodes novatrices pour analyser des questions d'actualité et passe en revue les politiques mises en œuvre à travers le monde. L'édition 2018-19 contenait une analyse des causes des écarts salariaux entre hommes et femmes et proposait une nouvelle méthode visant à mieux les expliquer (la méthode dite de l'écart salarial pondéré entre hommes et femmes) <sup>119</sup>. L'édition 2020-21 contenait un aperçu très détaillé des systèmes de salaire minimum par région et par pays ainsi qu'une analyse de l'impact des salaires minima sur les inégalités salariales <sup>120</sup>. Dans l'édition 2022-23, il était procédé à une analyse approfondie des répercussions multiples du COVID-19 ainsi que de l'accélération de l'inflation qui en a résulté et de son effet sur les salaires réels <sup>121</sup>. Entre autres documents et outils de portée mondiale, on peut notamment citer: le guide sur les salaires minima <sup>122</sup>; une fiche d'information sur les modalités de mise en œuvre des subventions salariales temporaires pendant la crise du COVID-19 <sup>123</sup>; et une note d'information de l'OIT sur la question du salaire vital <sup>124</sup>. Par ailleurs, le Bureau est en train de préparer un examen des pratiques en matière de négociation collective des salaires, qui fera l'objet d'une publication au deuxième semestre 2023.
- 170.** En ce qui concerne les salaires minima, pendant la période considérée, le Bureau a fourni une assistance technique importante à l'échelon national. Il a soutenu l'adoption de nouveaux salaires minima pour le secteur privé en Égypte, l'introduction d'un nouveau salaire minimum à Chypre et aux Maldives, et l'adoption d'un salaire minimum national au Qatar. Dans le cadre d'un projet de coopération pour le développement financé par les Pays-Bas, le BIT a fourni une assistance au Costa Rica, à l'Éthiopie, à l'Inde, à l'Indonésie et au Viet Nam. Ce projet a notamment contribué à la mise au point d'une méthode permettant d'estimer les besoins des travailleurs et de leur famille

<sup>118</sup> Le *Rapport mondial sur les salaires 2020-21: Salaires et salaire minimum au temps du COVID-19* est la publication du Bureau qui a été la plus téléchargée (plus de 95 000 téléchargements). Voir: OIT, *Évaluations de haut niveau des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent*, GB.346/PFA/7(Rev.1), 2022.

<sup>119</sup> OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2018/19: Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes*, 2018.

<sup>120</sup> OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2020-21: Salaires et salaire minimum au temps du COVID-19*, 2020.

<sup>121</sup> OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2022-23: L'impact de l'inflation et du COVID-19 sur les salaires et le pouvoir d'achat*, 2022.

<sup>122</sup> OIT, *Minimum Wage Policy Guide*, 2016.

<sup>123</sup> OIT, «Temporary Wage Subsidies», mai 2020.

<sup>124</sup> OIT, «Fixation de salaires adéquats: La question du salaire vital», note d'information de l'OIT, oct. 2022.



afin qu'il en soit tenu compte, en plus des facteurs économiques, aux fins de la détermination d'un niveau de salaire minimum adéquat <sup>125</sup>. En Afrique du Sud, le BIT a fourni une assistance technique à un groupe consultatif sur le salaire minimum, qui a abouti à l'instauration d'un nouveau salaire minimum national.

171. En outre, le Bureau a fourni une assistance technique et dispensé une formation sur les salaires minima à plus de 15 autres pays, principalement dans le but de renforcer le dialogue social et la collecte de données factuelles en vue de l'instauration d'un salaire minimum et des conditions nécessaires à son suivi.
172. Au niveau supranational, le Bureau a collaboré avec les institutions européennes à la préparation de la nouvelle directive de l'UE relative à des salaires minimaux adéquats. Il est en outre de plus en plus appelé à coopérer avec les partenaires qui participent au débat sur le salaire vital, comme le Pacte mondial des Nations Unies, l'Initiative en faveur du commerce durable et l'OCDE.
173. En ce qui concerne l'écart de rémunération entre femmes et hommes, le Bureau a soutenu l'utilisation de la méthode de l'écart salarial pondéré dans des études de pays portant sur l'Italie, le Monténégro, le Portugal et la Türkiye et a fourni des conseils sur la mise en œuvre de cette méthode en Fédération de Russie, en Islande et au Japon. Il a également fourni des conseils techniques aux fins de l'estimation de l'écart de rémunération entre femmes et hommes en Colombie, en Égypte, en République de Moldova et en Ukraine. La méthode de l'écart salarial pondéré a en outre été utilisée dans un rapport établi conjointement par l'OIT et l'OMS sur l'écart de rémunération entre femmes et hommes dans le secteur de la santé et des soins <sup>126</sup>.
174. Dans le cadre de la Coalition internationale pour l'égalité salariale co-dirigée par l'OIT, l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et l'OCDE, le Bureau a contribué à enrichir la base de connaissances relative aux écarts de rémunération entre femmes et hommes et à déterminer les politiques qu'il convenait de combiner pour réduire l'ampleur de ces écarts. L'OIT a consacré un document de travail à l'évaluation de l'incidence et de l'efficacité de la législation sur la transparence des salaires du point de vue des employeurs et des travailleurs <sup>127</sup>. Ces connaissances ont contribué de manière essentielle à la réalisation de nouvelles avancées dans les pays bénéficiaires de l'assistance de l'OIT. Par exemple, l'État plurinational de Bolivie a pris un décret sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes; l'Égypte a supprimé les restrictions qui faisaient obstacle à l'emploi des femmes dans certains secteurs et professions ainsi qu'au travail de nuit des femmes; et l'Ukraine a adopté une stratégie nationale visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Le Bureau a également fourni des conseils techniques au Bureau fédéral suisse de l'égalité entre femmes et hommes. Il convient de rappeler que, en 2023, la Conférence internationale du Travail examinera l'Étude d'ensemble sur l'égalité de chances et de traitement.
175. Les salaires ont souvent été au premier plan des mesures prises pour lutter contre la crise du COVID-19 et au cœur des débats autour de l'accélération de l'inflation qui a commencé fin 2021. Les conventions collectives ont été adaptées pour tenir compte des conditions propres à certains secteurs ou entreprises; par exemple, des compléments de salaires ont été accordés grâce à des subventions versées par les pouvoirs publics. Des pays comme le Brésil, l'Éthiopie et la Namibie ont mis en place des subventions salariales temporaires financées par le gouvernement afin de soutenir les entreprises et d'éviter les suppressions d'emplois. L'OIT a également continué

<sup>125</sup> De plus amples informations sont disponibles sur la [page Web consacrée au projet](#).

<sup>126</sup> OIT et OMS, *Écart de rémunération entre femmes et hommes dans le secteur de la santé et des soins: Une analyse de la situation dans le monde à l'ère de la COVID-19*, 2022.

<sup>127</sup> OIT, *Législation sur la transparence des salaires: Implications pour les organisations d'employeurs et de travailleurs*, 2022.



d'alimenter sa base de connaissances, notamment grâce à une évaluation rapide de l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les disparités entre les sexes, à un guide consacré à la mesure de l'écart salarial entre les femmes et les hommes et à un rapport mondial sur l'écart de rémunération entre les travailleurs migrants et les ressortissants nationaux <sup>128</sup>. En 2022, alors que l'inflation s'accélérait, le dialogue social tripartite fondé sur des données factuelles qui a été mené au sein des commissions sur les salaires minima ou d'autres institutions tripartites a été fondamental pour déterminer les ajustements des salaires minima nécessaires pour protéger le niveau de vie des travailleurs et de leur famille tout en préservant les emplois et en assurant la viabilité des entreprises pendant la crise.

### 3.1.2. Promouvoir une organisation du travail et un temps de travail décent

**176.** Le temps de travail, qui est au cœur de la mission de l'OIT depuis sa création, continue d'occuper une place importante dans les débats sur le travail et l'emploi non seulement en ce qui concerne la durée du travail, mais aussi pour ce qui est de l'organisation du travail, y compris le télétravail. Le temps de travail et l'organisation du travail, qui reçoivent une attention croissante depuis quelques années et auxquels a été consacrée une étude d'ensemble examinée par la Conférence en 2018 <sup>129</sup>, sont des facteurs essentiels s'agissant de déterminer dans quelle mesure les travailleurs peuvent trouver un équilibre entre le travail rémunéré et leur vie privée, y compris leurs responsabilités familiales. L'OIT a réalisé des travaux de recherche sur le sujet, dont les résultats ont donné lieu à des publications, notamment: un rapport sur l'incidence que le télétravail et le travail mobile fondé sur les technologies de l'information et de la communication ont sur le temps de travail et l'organisation du travail <sup>130</sup>; un guide pratique de l'OIT sur le moment et la manière de mettre en œuvre, étape par étape, des aménagements du temps de travail mutuellement avantageux pour les travailleurs et les entreprises <sup>131</sup>; et un rapport de portée mondiale qui contient des conseils stratégiques et techniques concernant le temps de travail et l'organisation du travail, notamment sur le télétravail et le droit à la déconnexion <sup>132</sup>. Dans les débats mondiaux, y compris au sein de la Conférence internationale du Travail, l'intérêt de promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée moyennant un accès élargi à des aménagements souples du temps de travail et au télétravail est de plus en plus largement reconnu <sup>133</sup>. Récemment, grâce à l'assistance fournie par l'OIT, des modifications concernant la reconnaissance des heures supplémentaires ont été apportées à la législation de la République de Moldova.

**177.** Avant la pandémie, le télétravail était peu utilisé dans la plupart des pays, raison pour laquelle les mesures juridiques et politiques destinées à garantir des conditions de télétravail décentes étaient limitées. Face à l'ampleur soudaine acquise par le télétravail dans le contexte de la crise et aux nombreuses demandes des mandants sollicitant des conseils sur les pratiques efficaces en la matière, l'OIT a élaboré un guide pratique sur le télétravail durant la pandémie de COVID-19 et après <sup>134</sup>. Ce guide a servi de référence aux pays, qui y ont trouvé des conseils essentiels sur les

<sup>128</sup> Silas Amo-Agyei, «The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals» (BIT, 2020).

<sup>129</sup> OIT, *Garantir un temps de travail décent pour l'avenir: Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail*, Conférence internationale du Travail, 107<sup>e</sup> session, 2018.

<sup>130</sup> Jon Messenger *et al.*, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (OIT et Eurofound, 2017).

<sup>131</sup> OIT, *Guide de mise en place d'aménagements du temps de travail équilibrés*, 2019.

<sup>132</sup> OIT, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022.

<sup>133</sup> OIT, *Conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi*, Conférence internationale du Travail, 110<sup>e</sup> session, 2022.

<sup>134</sup> OIT, *Le télétravail durant la pandémie de COVID-19 et après: Guide pratique*, 2020.

cadres réglementaires et les pratiques efficaces en matière de télétravail. Il a également servi de référence au Comité économique et social européen pour ses travaux concernant le télétravail et l'égalité entre les hommes et les femmes, et à la présidence portugaise de l'UE en 2021. Il a également servi de base à un document sur le télétravail établi en 2021 pour le Groupe de travail du G20 sur l'emploi<sup>135</sup>. L'OIT a également publié conjointement avec l'OMS une note technique sur la pratique du télétravail dans des conditions sûres et salubres, qui porte sur la dimension sécurité et santé au travail du télétravail<sup>136</sup>. Des guides de l'employeur sur la gestion des lieux de travail en période de COVID-19 et sur le travail à domicile en réponse à l'épidémie de COVID-19 ont également été élaborés; ils contiennent des recommandations sur la gestion des modalités du travail à domicile et présentent brièvement les devoirs et les responsabilités des employeurs et des travailleurs, ainsi que les éléments dont les employeurs devraient tenir compte avant de mettre en place une politique en matière de télétravail<sup>137</sup>.

- 178.** Appuyée par les outils susmentionnés, l'assistance fournie par l'OIT à l'échelon des pays a joué un rôle clé dans l'élaboration de politiques et d'une législation sur le télétravail dans de nombreux pays d'Asie, d'Europe et d'Amérique latine. La législation régissant le télétravail au Chili a contribué à contenir la propagation du COVID-19 et à promouvoir des conditions de travail décentes pour ce mode d'organisation du travail. En Indonésie et en Serbie, une révision du cadre législatif a été entreprise afin de répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs. Compte tenu de l'évolution rapide du monde du travail, y compris de l'organisation du travail, les travaux dans ce domaine devraient continuer de gagner en importance dans les années à venir. Les actions déjà menées à cet égard par l'OIT aideront non seulement à limiter les répercussions potentielles sur les travailleurs, mais également à améliorer la qualité des modalités de télétravail afin de faire en sorte que celles-ci assurent aux travailleurs, notamment ceux en situation de vulnérabilité, des conditions de travail décentes, tout en contribuant à la continuité des activités.

### 3.1.3. Promouvoir la négociation collective pour fixer les salaires et la durée du travail et définir des conditions de travail convenables

- 179.** Il ressort du *Rapport sur le dialogue social 2022* de l'OIT que les dispositions des conventions collectives, en particulier lorsque le cadre de négociation prédominant est celui de la négociation multi-employeurs, peuvent aboutir à une protection plus inclusive des travailleurs et compléter les systèmes de protection sociale, par exemple en ce qui concerne les soins de santé, la retraite ou les prestations de chômage. Ce rapport souligne que la négociation collective a contribué à atténuer les répercussions de la crise du COVID-19 sur l'emploi et les salaires, tempérant certains de ses effets sur les inégalités tout en renforçant la résilience des entreprises et des marchés du travail. La base de données juridiques sur les relations professionnelles (IRLex), la base de données sur les relations professionnelles (IRData) et l'outil de formation en ligne sur les relations professionnelles (IRToolkit) ont contribué à rendre la protection des travailleurs plus inclusive grâce au renforcement de la capacité d'intervention et de la résilience des mandants et à l'accroissement de l'influence des institutions de relations professionnelles à l'échelon national. Le Bureau prépare actuellement un rapport rendant compte des obstacles juridiques et pratiques à l'exercice de la liberté d'association et du droit de négociation collective par les travailleurs migrants, qui devrait paraître au deuxième trimestre de 2023.

<sup>135</sup> OIT, *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond*, 2021.

<sup>136</sup> OIT et OMS, *Healthy and safe telework: Technical brief*, 2021.

<sup>137</sup> OIT, *Gestion des lieux de travail en période de COVID-19: guide de l'employeur*, 2020; et OIT, *Le travail à domicile en réponse à l'épidémie de COVID-19: guide de l'employeur*, 2020.

- 180.** L'OIT a apporté aux pays une assistance axée sur la négociation collective en tant que moyen d'améliorer la protection des travailleurs. Ainsi, au Togo, un cadre de consultation bipartite permanent a été mis en place pour le secteur privé et a servi à élaborer une stratégie et un plan d'action visant à promouvoir la négociation collective, à améliorer les conditions de vie et de travail et à renforcer la paix sociale dans les entreprises. Des interventions ciblées menées notamment au Bangladesh, en Éthiopie, en Indonésie et en République-Unie de Tanzanie ont contribué à renforcer les systèmes de négociation collective et les mécanismes de prévention et de règlement des différends.
- 181.** L'OIT a encouragé le partage de connaissances entre les mandants concernant les pratiques en matière de négociation collective afin de prévenir la propagation du COVID-19 sur les lieux de travail et d'en atténuer les répercussions économiques et sociales. La négociation collective a contribué à promouvoir la résilience à court terme en ce qu'elle a facilité l'obtention des compromis nécessaires aussi bien pour garantir la continuité des activités que pour préserver les emplois et les revenus. Elle a également permis aux organisations de travailleurs ainsi qu'aux employeurs et à leurs organisations de lutter conjointement contre le risque de contamination par le COVID-19 sur le lieu de travail et de garantir la continuité des services essentiels grâce à des solutions négociées, y compris la réduction temporaire du temps de travail <sup>138</sup>. L'analyse des activités des organisations d'employeurs et des associations professionnelles réalisée en 2021 a également montré combien le dialogue social, y compris la négociation collective, avait été renforcé pendant la pandémie, aboutissant dans certains pays à des conventions collectives qui prévoient des mécanismes d'ajustement des salaires et des dispositifs de chômage partiel <sup>139</sup>.

### **3.1.4. Promouvoir des lieux de travail plus sûrs, plus protégés et exempts de toutes formes de violence et de harcèlement**

- 182.** Sur la base d'une approche systémique de l'OIT, la gouvernance de la sécurité et de la santé au travail a été renforcée aux niveaux national et du lieu de travail dans divers pays, notamment à Madagascar, au Mexique et en République de Moldova. La base de connaissances sur les déficits existants en matière de sécurité et de santé au travail a été améliorée dans plusieurs pays et des évaluations de référence centrées sur l'agriculture, la pêche et l'industrie minière et sur les travailleurs exposés au COVID-19 ou à d'autres risques accrus par la pandémie ont été réalisées (Indonésie et Philippines). Grâce à l'assistance fournie par l'OIT, y compris dans le cadre de son programme phare intitulé «Sécurité + Santé pour tous», plus de 1 200 lieux de travail ont mis en place des plans d'action contre le COVID-19 en Indonésie; plus de 900 usines au Bangladesh, au Cambodge, en Indonésie, à Madagascar, en République démocratique populaire lao et au Viet Nam ont renforcé le respect des lignes directrices et des orientations nationales relatives au COVID-19; et quelque 4,3 millions de travailleurs, ainsi que leur famille et leurs communautés, ont pu approfondir leurs connaissances en ce qui concerne les mesures de prévention et de protection anti-COVID-19. Grâce à des politiques et programmes de sécurité et de santé au travail, des cadres juridiques et politiques adaptés ont pu être élaborés au Cambodge, en Colombie, en Inde et au Népal. La sécurité et la santé au travail étant une question de plus en plus importante et l'endigement de la propagation du COVID-19 étant devenu une priorité mondiale absolue, l'assistance technique a été intensifiée afin de faciliter un retour au travail en toute sécurité, notamment dans les secteurs à hauts risques. Grâce au dialogue social et à la coopération aux

<sup>138</sup> OIT, «Négociation par les employeurs et les travailleurs de mesures visant à prévenir la propagation du COVID-19, protéger les moyens de subsistance et favoriser la relance: tour d'horizon des pratiques», note d'information de l'OIT, juillet 2020.

<sup>139</sup> OIT, *Guider les entreprises en temps de crise du COVID: Analyse des activités des organisations d'employeurs et d'entreprises pendant la pandémie de COVID-19 et de la suite*, 2021.

niveaux des pays, des secteurs et des entreprises, des protocoles et des directives sur mesure ont été élaborés en matière de sécurité et de santé au travail pour prévenir les risques professionnels ou y remédier, y compris en ce qui concerne les dangers liés aux produits chimiques et en matière d'ergonomie et les risques psychosociaux. En Éthiopie, des comités mixtes travailleurs/direction en matière de sécurité et de santé au travail ont été créés dans des usines textiles et un système d'enregistrement des accidents a été mis en place; des comités chargés de la sécurité et de la santé au travail ont été créés au niveau des lieux de travail au Népal; et, aux Philippines, une assistance a été fournie à des organismes de formation à la sécurité qui, ayant été agréés à cette fin, ont dispensé des formations sur le COVID-19 à 10 000 micro, petites et moyennes entreprises. L'OIT a également mis au point un guide sur la sécurité et la santé au travail en période de COVID-19 à l'intention du secteur du travail domestique<sup>140</sup>, ainsi qu'un outil pour aider les vendeurs ambulants relevant de l'économie informelle<sup>141</sup>. En outre, des indications ont été élaborées sur les mesures à prendre en matière de sécurité et de santé au travail en faveur des travailleurs de la santé et des services de santé au travail dans le contexte de la pandémie de COVID-19<sup>142</sup> et une liste d'actions à mettre en œuvre dans les structures de santé<sup>143</sup> a été mise au point en collaboration avec l'OMS.

- 183.** L'inclusion de la garantie d'un milieu de travail sûr et salubre parmi les principes et droits fondamentaux au travail et la reconnaissance des conventions n<sup>os</sup> 155 et 187 en tant que conventions fondamentales ont marqué une étape décisive dans l'instauration d'une culture mondiale de la prévention; les mandants ont en conséquence été encouragés à participer activement à l'adoption de politiques et de mesures visant à prévenir les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail. Un milieu de travail sûr et salubre suppose que l'ensemble des conditions de travail et les différentes interactions sur le lieu de travail soient prises en compte aux fins de la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail<sup>144</sup>. Compte tenu des recommandations formulées par le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes et de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, la sécurité et la santé au travail a acquis un rôle central dans les activités normatives de l'OIT, et l'élaboration de nouvelles normes centrées sur la protection des travailleurs contre les dangers biologiques, liés aux produits chimiques et en matière d'ergonomie, est envisagée. En outre, le Conseil d'administration a souligné combien il importe de suivre les progrès accomplis concernant la ratification de la convention (n<sup>o</sup> 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995<sup>145</sup>. Comme suite à l'étude sur l'égalité hommes-femmes dans l'industrie minière<sup>146</sup> et en partenariat avec le Forum intergouvernemental des mines, des minerais, des métaux et du développement durable, une attention particulière a également été accordée aux femmes, et une typologie par sexe de la main-d'œuvre des exploitations minières à grande échelle et dans la chaîne d'approvisionnement correspondante a été établie. Les recueils de directives pratiques sectorielles du BIT sur la sécurité et la santé offrent des conseils complets

<sup>140</sup> OIT, *Guidance on occupational safety and health for domestic workers and employers to prevent and mitigate COVID-19*, 2022.

<sup>141</sup> OIT, *Prevention and mitigation of COVID-19 in the informal economy through safety and health: An action-oriented tool for supporting street and market vendors*, 2021.

<sup>142</sup> OIT et OMS, *COVID-19: Occupational health and safety for health workers*, 2021.

<sup>143</sup> OIT, «COVID-19 et structures sanitaires: Liste d'actions à appliquer dans les structures de santé», 2020.

<sup>144</sup> OIT, *Questions relatives à l'inclusion des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT*, GB.344/INS/6, 2022.

<sup>145</sup> OIT, *Procès-verbaux de la 334<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail*, GB.334/PV, 2018, paragr. 761.

<sup>146</sup> OIT, *Les femmes dans l'industrie minière: Parvenir à l'égalité hommes-femmes*, 2021.

et pratiques pour éliminer, réduire et contrôler tous les dangers et risques majeurs au niveau sectoriel. En outre, en 2022, les mandants de l'OIT ont adopté des recueils de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans la construction et dans les industries du textile, du vêtement, du cuir et de la chaussure <sup>147</sup>.

**184.** Depuis l'adoption de la convention (n° 190) et de la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement reçoivent une attention croissante dans le monde du travail. L'OIT a mis à la disposition des mandants diverses ressources – telles que des travaux de recherche, des outils et des orientations, y compris un [portail](#) dédié et un [guide interactif](#) – ainsi que des programmes de formation spécialisés organisés en collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT, pour les aider à saisir pleinement la portée de ces deux instruments et à en favoriser la ratification et la mise en œuvre. À cet effet, le Bureau a fourni une assistance technique à l'échelon national, laquelle avait notamment pour objet d'aider les mandants à procéder à des examens préliminaires de la législation et de la pratique nationales et à mettre en place des mesures pour remédier aux lacunes constatées en vue de la ratification. Une campagne de communication adaptée à différents publics aux niveaux mondial, régional et national a également été lancée avec succès. Afin de soutenir cette campagne, l'OIT a conclu un partenariat avec la Fondation Lloyd's Register et l'Institut Gallup et a réalisé la toute première enquête sur l'expérience individuelle de la violence et du harcèlement au travail à travers le monde <sup>148</sup>. Cette enquête donne un premier aperçu de l'ampleur et de la fréquence de la violence et du harcèlement au travail, y compris des principales formes que prennent ces pratiques, ainsi que des difficultés que rencontrent les victimes lorsqu'elles essaient de parler. Le Bureau a également offert un soutien en vue de renforcer la capacité des partenaires sociaux à concevoir et à mettre en œuvre, aux niveaux national et sectoriel, des mesures efficaces pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement au travail. L'OIT a par exemple élaboré un modèle d'intervention pour prévenir la violence et le harcèlement dans le secteur du travail domestique, qui a été mis à l'essai en Argentine. En Indonésie, les partenaires sociaux du secteur de l'huile de palme ont conclu une convention collective comportant des dispositions sur la prévention de la violence et du harcèlement à l'égard des femmes au travail. En Afrique du Sud, l'OIT a prêté son concours, par ses contributions techniques et ses observations, à l'élaboration d'un projet de code de bonnes pratiques sur la prévention et l'élimination du harcèlement au travail, qui a été adopté et est entré en vigueur en mars 2022.

### 3.1.5. Élargir la protection de la maternité et l'offre de services de soin

**185.** L'OIT a fait du programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres, de la non-discrimination et de l'inclusion une priorité dans le cadre de son initiative du centenaire sur les femmes au travail et de l'action menée pour faire face aux répercussions socio-économiques de la pandémie. Pendant la période considérée, l'assistance fournie par l'OIT a porté principalement sur la mise en place de mesures visant à remédier aux inégalités de genre et sur les institutions chargées de les appliquer, ainsi que sur le renforcement des capacités institutionnelles des organisations d'employeurs et de travailleurs concernant la promotion de la protection et de l'inclusion de tous les travailleurs, y compris ceux exposés à des risques plus élevés ou touchés de manière disproportionnée en raison de l'exclusion, de la marginalisation ou de la discrimination dont ils sont l'objet du fait de ce qu'ils sont ou du lieu où ils travaillent.

<sup>147</sup> OIT, *Sécurité et santé dans la construction. Recueil de directives pratiques du BIT*, 2022; et OIT, *Sécurité et santé dans les industries du textile, du vêtement, du cuir et de la chaussure*, 2022.

<sup>148</sup> OIT et Fondation Lloyd's Register, *Joint report: Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, 2022 (un résumé des résultats de l'enquête est disponible en français).

- 186.** Afin de commémorer le centième anniversaire de l'adoption de la convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919, et de renouveler l'engagement qui y est exprimé de faire de la protection de la maternité une réalité pour toutes les femmes, un dialogue interinstitutions a été organisé en novembre 2019 sur le thème «[Transformer les politiques de congés et de soins pour tous](#)». Les participants à ce dialogue ont lancé un appel à l'action en faveur d'une accélération des ratifications et de la mise en œuvre effective des normes internationales du travail sur la protection de la maternité, et ont souligné les avantages que présentait pour les femmes, les hommes et leur famille, ainsi que pour les employeurs et la société dans son ensemble, la protection sociale universelle, en particulier les politiques inclusives et adéquates de protection et de prise en charge de la maternité. Les conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale) adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 109<sup>e</sup> session (2021) engageaient les Membres à garantir que les systèmes de protection sociale prennent en compte les risques liés au genre tout au long de la vie, et à promouvoir l'égalité de genre, y compris en prévoyant des crédits d'assurance sociale au titre des activités de soin et en favorisant la sécurité de revenu pendant les congés parentaux, de maternité et de paternité <sup>149</sup>.
- 187.** Dans ce contexte, toute une série de produits de diffusion des connaissances concernant le secteur du soin a été élaborée. Un rapport de 2018 sur le soin et les emplois y relatifs a permis d'analyser les activités rémunérées et non rémunérées dans ce secteur à l'échelle mondiale ainsi que leur place dans un monde du travail en mutation, analyse à partir de laquelle a été établi le Cadre des «5R» du travail décent dans les activités de soin <sup>150</sup>. En 2022, un rapport a rendu compte d'une enquête juridique menée dans 185 pays sur la législation relative aux congés pour soins et aux politiques sur les services de soins <sup>151</sup>, et un autre a confirmé que les investissements dans le secteur du soin devaient s'accompagner de mesures visant à promouvoir des conditions de travail décentes pour les travailleurs, jeunes ou moins jeunes <sup>152</sup>. Le portail des politiques de soins dans le monde contient des données sur plus de 60 indicateurs juridiques et statistiques concernant les congés parentaux, de maternité et de paternité, la protection de la santé, les aménagements pour allaitement, les services de garde d'enfants et les services de soins de longue durée. Il contient également un simulateur en ligne et un outil de modélisation pour aider les mandants à élaborer des programmes d'action adaptés en matière de soins et une estimation des besoins en investissements publics et des bienfaits auxquels ceux-ci pourraient utilement contribuer, tels que la création d'emplois et la réduction de l'écart entre les taux d'emploi et de rémunération des hommes et des femmes. Un rapport de 2019 sur l'impact des constructions sociales sur la situation des migrants travaillant dans le secteur du soin a souligné la nécessité de mettre en œuvre des politiques efficaces et coordonnées pour contribuer à améliorer la gouvernance des migrations de main-d'œuvre dans le secteur des soins de santé et remédier aux déficits de travail décent dans celui du soin <sup>153</sup>.
- 188.** Dans plusieurs pays, les mandants ont été formés pour concevoir et mettre en œuvre des réformes législatives et politiques en vue d'évaluer les besoins des populations cibles en matière de soins et de renforcer sur les plans budgétaire, réglementaire et technique la capacité de

<sup>149</sup> OIT, [Conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale \(sécurité sociale\)](#), Conférence internationale du Travail, 109<sup>e</sup> session, 2021.

<sup>150</sup> OIT, [Prendre soin d'autrui: Un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent](#), 2018.

<sup>151</sup> OIT, [Soin à autrui au travail: Investir dans les congés et services de soin à autrui pour plus d'égalité de genre dans le monde du travail](#), 2022.

<sup>152</sup> OIT, [Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people](#), 2022.

<sup>153</sup> Amelita King-Dejardin, [The social construction of migrant care work. At the intersection of care, migration and gender](#) (BIT, 2019).



concevoir, financer et mettre en œuvre des politiques de soins inclusives. Par exemple, en Jordanie, la législation sur la sécurité sociale a été modifiée afin qu'une partie des réserves du régime d'assurance maternité puissent être utilisées pour prendre en charge les frais de garde d'enfants des mères qui travaillent. Au Sénégal, un programme de réformes visant à fournir des services de qualité ainsi qu'à promouvoir le travail décent et l'égalité des genres dans l'économie du soin a été adopté. L'arrivée de la pandémie a cependant entravé le travail effectué avec les mandants à l'échelon national. Si d'importantes avancées ont été réalisées dans certains pays, comme l'Argentine, qui avaient déjà entrepris d'inscrire dans leurs programmes nationaux des investissements dans l'économie du soin, dans d'autres, les restrictions appliquées aux voyages ont mis un coup d'arrêt aux efforts de renforcement des capacités et à l'assistance technique directe. Par ailleurs, il est difficile, en période de crise, de mener des politiques progressistes sur des questions complexes ayant des incidences sur les budgets publics, ce qui explique que les progrès aient été limités en 2020-21. En 2022, la Conférence a examiné l'Étude d'ensemble consacrée aux moyens de garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques <sup>154</sup>, et une question relative au travail décent et à l'économie du soin sera inscrite à l'ordre du jour de sa session de 2024. L'OIT est un membre actif de la coalition d'action sur la justice et les droits économiques issue du Forum Génération Égalité, ainsi que de l'Alliance mondiale pour les soins, deux initiatives mondiales visant à promouvoir l'égalité des genres dans le monde du travail. L'OIT joue par ailleurs un rôle moteur dans l'élaboration et la mise en œuvre de la feuille de route sur la promotion du travail décent dans l'économie du soin dans le cadre de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes.

### 3.1.6. Renforcer les mécanismes d'application et de contrôle

- 189.** Le Bureau a aidé les États Membres à formuler des politiques en matière d'inspection du travail à même de rendre les institutions plus efficaces, plus inclusives et plus responsables. Par exemple, il a apporté aux pays des Balkans un appui au renforcement de la collaboration interinstitutions. Au Guatemala, il a contribué à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies d'adaptation à l'évolution des modalités de travail, en particulier le recours accru au télétravail. À Madagascar, son soutien a servi à renforcer les capacités des services d'inspection du travail en les dotant d'outils adaptés afin qu'ils puissent mieux lutter contre le COVID-19. En République de Moldova, une assistance a été fournie pour mettre le mandat de l'inspection du travail en conformité avec les prescriptions de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. Une aide a également été fournie pour améliorer l'efficacité des services d'inspection du travail au moyen de plans stratégiques de contrôle de la conformité et de plans stratégiques sectoriels aux niveaux provincial (Indonésie) et national (Philippines). Des systèmes de gestion informatique des dossiers ont été mis au point ou améliorés dans plusieurs pays et, dans plus de 40 pays, les capacités nécessaires aux inspecteurs du travail pour contrôler la bonne application des principes et droits fondamentaux au travail et des règles régissant les salaires, les heures de travail et les pratiques de recrutement ont été renforcées.
- 190.** Sous l'effet conjugué de difficultés exogènes, telles que celles liées aux nouvelles formes de travail, et de problèmes endogènes, tels que le manque de ressources, et face à une situation de crise nécessitant leur mobilisation immédiate, les services d'inspection ont dû revoir leurs priorités, au détriment dans bien des cas des besoins en matière de protection des travailleurs. L'écosystème du contrôle de la conformité doit être envisagé selon une approche globale, ce qui suppose une action coordonnée de l'administration du travail, des partenaires sociaux et des

<sup>154</sup> OIT, *Garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, acteurs clés de l'économie du soin à autrui*, Conférence internationale du Travail, 110<sup>e</sup> session, 2022.

institutions judiciaires. Il faudra aussi y associer les acteurs investis de responsabilités dans des secteurs tels que l'éducation, la santé, l'industrie manufacturière, les migrations et la finance. Les approches stratégiques auxquelles le Bureau a apporté son appui sont conçues sur ce modèle, le but étant de remédier aux causes interdépendantes de la non-conformité au moyen d'une planification fondée sur des données factuelles et d'une action concertée. En outre, pour être efficace, un système d'inspection du travail doit être doté de procédures, de ressources, de capacités et d'un cadre juridique étendant sa compétence à tous les secteurs, à tous les travailleurs et à toutes les dispositions du droit du travail. La reconnaissance et l'utilisation des prérogatives des inspecteurs du travail prévues par la convention n° 81 et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, y compris les visites inopinées sur les lieux de travail sans nécessité de consentement préalable, ainsi que la détermination des mesures requises pour assurer la protection rapide et efficace des travailleurs dans le cadre de leur activité sont également essentielles pour l'efficacité des inspections. Les *Directives sur les principes généraux de l'inspection du travail* publiées par l'OIT en 2022 fournissent des orientations complètes sur la bonne gestion des services d'inspection<sup>155</sup>.

### **3.2. Cibler les groupes de travailleurs exposés à un risque élevé de ne pas bénéficier d'une protection adéquate, notamment pour des raisons liées à la discrimination ou à l'informalité**

**191.** Les travailleurs exclus de la protection au travail, qui sont particulièrement nombreux dans l'économie informelle, sont l'objet de formes multiples et intersectionnelles de discrimination, fondées entre autres motifs sur le genre, la race, l'origine ethnique et l'état de santé. Ils sont en butte à une marginalisation persistante et systémique et à l'exclusion et, lorsqu'ils entrent sur le marché du travail, leur situation de vulnérabilité les expose à un risque accru d'être victimes de violations du droit du travail. La pandémie, en mettant en exergue les difficultés qui fragilisent ces travailleurs, a fait ressortir la nécessité d'assurer une protection inclusive, notamment grâce à des approches intégrées et mieux ciblées qui soient à même de combattre et d'éliminer les obstacles structurels qui empêchent ces travailleurs de bénéficier de l'égalité de chances, de participation et de traitement dans le monde du travail.

#### **3.2.1. Les travailleurs de l'économie informelle, y compris les travailleurs domestiques**

**192.** Guidée par la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, l'OIT a intensifié ses efforts visant à faciliter la transition vers l'économie formelle afin de garantir à tous les travailleurs une protection au travail et une protection sociale adéquates et efficaces dans plus de 30 pays (comme le Népal, la Mongolie, le Sénégal et le Viet Nam). Elle a fourni une assistance aux mandants pour soutenir le développement et la mise en œuvre de stratégies intégrées de formalisation au Costa Rica, en Côte d'Ivoire, en Grèce, en Macédoine du Nord, au Sénégal et au Tadjikistan. Elle a facilité le partage des connaissances entre les pays, notamment dans le cadre de forums organisés à cette fin au Centre international de formation de l'OIT, et elle a constitué des dossiers d'information sur les thèmes suivants: l'extension de la sécurité sociale aux travailleurs de l'économie informelle; les nouvelles formes d'informalité; des groupes de travailleurs spécifiques (principalement des femmes) qui travaillent souvent de manière informelle en tant que travailleurs à domicile ou travailleurs domestiques; l'utilisation des technologies numériques pour faciliter la formalisation; et le rôle du dialogue

<sup>155</sup> OIT, *Directives sur les principes généraux de l'inspection du travail*, 2022.



social dans la promotion de la formalisation. Au niveau mondial, l'OIT a collaboré avec l'OCDE à l'établissement d'un rapport sur les moyens de remédier à la vulnérabilité dans l'économie informelle<sup>156</sup>, et elle est membre de la Plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré. L'OIT joue également un rôle de premier plan dans les travaux relatifs à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une feuille de route sur l'intégration des travailleurs informels dans l'économie formelle qui sont menés dans le cadre de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes.

- 193.** Au début de la pandémie, des évaluations rapides de l'impact du COVID-19 sur l'économie informelle ont été réalisées dans le but de faire connaître les besoins prioritaires des travailleurs de l'économie informelle et de donner des orientations quant aux mesures à prendre dans l'immédiat et à moyen terme. Ces évaluations ont été menées à bien avec le concours des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et d'organisations de l'économie informelle, et ont donné un aperçu des mesures qui avaient été prises sans attendre dans plus de 15 pays, ainsi que des initiatives de nature à favoriser ou à relancer les processus de formalisation sur le long terme. Cette méthode a été largement appliquée par des organisations internationales comme l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) en Iraq, le Fonds des Nations Unies pour la population et ONU-Femmes en Jordanie, et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) au Liban et au Niger. Compte tenu de la dureté avec laquelle les travailleurs informels ont été touchés par la crise économique causée par la pandémie de COVID-19, l'OIT a donné la parole aux travailleurs de l'économie informelle en recueillant leurs témoignages, d'où il ressortait que ces travailleurs étaient encore plus vulnérables; que, dans de nombreux pays – si ce n'est tous –, ils étaient exclus des mesures prises par les pouvoirs publics pour atténuer les effets de la crise (par exemple au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire, au Kenya et au Togo); et qu'il était par conséquent impératif de veiller non seulement à ce qu'ils bénéficient de la reprise, mais aussi à ce qu'ils y contribuent. Cela a donné lieu à une augmentation de l'aide publique en faveur des travailleurs informels et de leur transition vers l'économie formelle (Népal et Sénégal). Un accent particulier a été mis sur le caractère inclusif des processus participatifs: l'OIT a ainsi fourni un appui aux organisations informelles et aux partenaires sociaux afin qu'ils puissent intervenir auprès des travailleurs de l'économie informelle, et a contribué à la création de comités techniques chargés d'assurer le suivi des évaluations, de promouvoir la diffusion des résultats et de mener des activités de sensibilisation, avec la participation de tous les acteurs concernés.
- 194.** Plus de 80 pour cent des 75,6 millions de travailleurs domestiques que compte la planète sont employés de manière informelle; la part de l'emploi informel parmi les travailleurs domestiques est deux fois plus élevée qu'au sein des autres catégories de travailleurs. Il est fréquent que le travail domestique ne soit pas du tout ou pas adéquatement couvert par la législation du travail et, dans bien des cas, la législation n'est pas dûment appliquée. Le travail domestique n'est pas une forme de travail nouvelle mais, du fait qu'il s'effectue au domicile de particuliers, il a fallu mobiliser des connaissances nouvelles et des méthodes innovantes pour que les institutions du marché du travail puissent offrir une protection aux travailleurs de ce secteur. Dans ce contexte, depuis l'adoption de la convention (n° 189) et de la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et grâce au partage des connaissances entre les mandants et à la documentation des bonnes pratiques existantes, l'OIT a facilité la constitution de dossiers d'information thématiques transversaux qui ont aidé à la fourniture, dans quelque 60 pays, d'une assistance technique visant à formaliser le travail domestique, dont on trouvera ci-après quelques exemples: extension de la protection des travailleurs et de la protection sociale (Mexique et Pakistan); amélioration de la représentation des travailleurs domestiques et de leurs employeurs

<sup>156</sup> OIT et OCDE, *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, 2019.

et de leur capacité à faire entendre leur voix (Argentine); renforcement de la capacité institutionnelle de mise en œuvre sur le plan juridique (Philippines); et, plus récemment, utilisation de la science du comportement pour promouvoir le respect des règles (Argentine et Zambie), et recrutement équitable de travailleurs domestiques migrants (Hong-Kong, Chine). Ces efforts ont contribué à réduire de 16 points de pourcentage la part des travailleurs domestiques entièrement exclus du droit du travail par rapport à 2011 <sup>157</sup>.

- 195.** Pendant la pandémie, l'OIT a établi la cartographie des répercussions du COVID-19 sur les travailleurs domestiques ainsi que des effets des mesures prises par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, en particulier les organisations de travailleurs domestiques, pour leur venir en aide et, s'appuyant sur la méthode de l'évaluation rapide, elle a produit des données sur l'impact que le COVID-19 a eu sur l'emploi et le revenu des travailleurs domestiques <sup>158</sup>. Dans certains cas, compte tenu de l'urgence de la situation, les organisations de travailleurs domestiques ont été dotées des moyens nécessaires pour répondre aux besoins humanitaires des travailleurs domestiques: elles leur ont notamment fourni des denrées alimentaires et des équipements de protection individuelle et les ont soustraits à des situations de violence et de harcèlement (Sri Lanka). Les organisations d'employeurs de travailleurs domestiques et les organisations de travailleurs domestiques, lorsqu'elles existaient, ont également œuvré ensemble pour que les mesures d'urgence protègent aussi les travailleurs domestiques, afin que ceux-ci puissent continuer de fournir un service de qualité en toute sécurité (Italie). Ces mesures d'urgence, telles que des aides au revenu et des conseils sur les normes en matière de sécurité et de santé au travail, constituent de bonnes pratiques qu'il conviendra de reproduire lors de futures crises et ont mis en évidence la nécessité pressante de formaliser ces emplois à long terme.

### 3.2.2. Travailleurs migrants et réfugiés

- 196.** Conformément au plan d'action (2018-2022) visant à donner effet aux conclusions de la discussion générale sur une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 106<sup>e</sup> session (2017) <sup>159</sup>, l'OIT a élaboré les publications suivantes: un recueil de bonnes pratiques décrivant des politiques à même de protéger les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et de faire face aux migrations irrégulières de main-d'œuvre <sup>160</sup>; un guide à l'intention des décideurs et des praticiens sur l'extension de la protection sociale aux travailleurs migrants, aux réfugiés et aux membres de leur famille <sup>161</sup>; un rapport sur l'accès au logement pour les travailleurs migrants dans la région de l'ASEAN recommandant l'élaboration de normes minimales en matière de logement qui soient fondées sur les droits <sup>162</sup>; et un rapport sur la migration temporaire de main-d'œuvre <sup>163</sup>. Les trois

<sup>157</sup> OIT, *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques: Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleuses et les travailleurs domestiques*, 2011, 2022.

<sup>158</sup> OIT, «Crise du COVID-19 et pertes d'emplois et d'heures de travail parmi les travailleurs domestiques», fiche d'information, juin 2020; et OIT, «Agir pour que les travailleuses et travailleurs domestiques n'aient plus comme seule alternative la contagion ou la famine», fiche d'information, mai 2020.

<sup>159</sup> OIT, *Questions découlant des travaux de la 106<sup>e</sup> session (2017) de la Conférence internationale du Travail: Suivi de la résolution concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre*, GB.331/INS/4/1(Rev.), 2017.

<sup>160</sup> OIT, *Protéger les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et faire face aux migrations irrégulières de main-d'œuvre: Recueil de l'OIT*, 2021.

<sup>161</sup> OIT, *Extending social protection to migrant workers, refugees and their families: A guide for policymakers and practitioners*, 2021.

<sup>162</sup> OIT, *Home truths: Access to adequate housing for migrant workers in the ASEAN region*, 2022.

<sup>163</sup> OIT, *La migration temporaire de main-d'œuvre: Un phénomène complexe – Rapport de synthèse*, 2022.

éditions des estimations mondiales concernant les travailleuses et les travailleurs migrants<sup>164</sup> ont été utilisées par des institutions des Nations Unies, des États Membres et des organismes nationaux de statistiques soutenus par l'OIT pour mettre en œuvre les *Directives concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre* (2018)<sup>165</sup>, de sorte que la base de données de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre couvre désormais plus de 124 pays. L'OIT a par ailleurs aidé des pays à mettre en œuvre la méthode OIT-Banque mondiale de collecte de données sur les commissions et dépenses de recrutement car elle est, avec la Banque mondiale, responsable de l'indicateur 10.7.1 des objectifs de développement durable (dépenses de recrutement à la charge du salarié en proportion de son revenu mensuel dans le pays de destination).

- 197.** L'OIT a notablement élargi son assistance à l'échelon des pays au moyen d'activités renforcées de coopération pour le développement en faveur des travailleurs migrants et des réfugiés, notamment dans le cadre du Partenariat visant à améliorer les perspectives des personnes déplacées de force et des communautés d'accueil (PROSPECTS), financé par les Pays-Bas. Les activités à l'échelon des pays s'appuient sur les produits de diffusion des connaissances et les initiatives stratégiques entreprises à l'échelon mondial autant qu'elles y contribuent. Grâce à l'assistance fournie aux pays par l'OIT et à un vaste portefeuille d'activités de coopération pour le développement, plusieurs États Membres ont élaboré ou actualisé des politiques équitables en matière de migration de main-d'œuvre ainsi que des lois sur des questions spécifiques, telles que la réintégration des travailleurs migrants, les contrats de travail types et l'élimination des commissions de recrutement à la charge des travailleurs. Avec l'appui de l'OIT, les États Membres prennent des mesures pour établir des mécanismes institutionnels de suivi de l'application des cadres de gouvernance des migrations de main-d'œuvre ou renforcer ceux qui existent, ainsi que pour mettre en place des services non discriminatoires visant à promouvoir le travail décent pour les travailleurs migrants, les réfugiés et les personnes déplacées par des crises. Cinq institutions régionales ont révisé leur cadre de gouvernance sur la migration ou la mobilité de la main-d'œuvre et sept accords bilatéraux ont été conclus dans le but d'améliorer la protection des travailleurs migrants et des autres personnes travaillant à l'étranger, principalement entre des pays d'Asie et des États arabes. Des partenariats avec l'OIM, le Programme des Nations Unies pour le développement et ONU-Femmes ont contribué à renforcer les synergies au niveau des pays, et un partenariat avec le HCR a permis d'étendre l'action des Nations Unies aux aspects de la crise mondiale des réfugiés ayant trait au travail et à l'emploi.
- 198.** Appliquée dans 30 pays, l'Initiative pour un recrutement équitable contribue à la réalisation d'un objectif majeur du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières et sert de base à l'élaboration de politiques nationales, telles que les orientations de 2022 pour un recrutement équitable des travailleurs migrants temporaires aux États-Unis d'Amérique (2022 Fair Recruitment Guidance for Temporary Migrant Workers in the United States of America), qui ont pour but d'accroître la transparence et de protéger les droits des travailleurs. Dans le cadre de la stratégie 2021-2025 de l'Initiative pour un recrutement équitable, l'OIT organise, conjointement avec l'OIM, le Forum mondial pour le recrutement responsable. En outre, depuis 2015, elle organise chaque année le concours de presse mondial sur les migrations de main-d'œuvre.

<sup>164</sup> OIT, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology*, 2015; OIT, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology – Second Edition*, 2018; et OIT, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology – Third edition*, 2021.

<sup>165</sup> OIT, *Directives concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre*, vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail, 2018.

- 199.** Des services intégrés ont été fournis directement aux travailleurs migrants. Par exemple, dans des pays d'Afrique et d'Asie, l'OIT a apporté un appui aux services publics de l'emploi et aux partenaires sociaux pour faciliter l'intégration des migrants dans le marché du travail, promouvoir des pratiques de recrutement équitables, assurer l'accès des migrants à des informations avant leur départ et à leur retour et créer des centres de ressources où les migrants puissent s'informer et bénéficier de services, le but de ces mesures étant de réduire les risques de pratiques de recrutement abusives, de migration irrégulière, d'exploitation, de violence et d'abus. Au début de la pandémie, les évaluations de l'impact du COVID-19 réalisées par l'OIT ont contribué à mieux faire comprendre les contraintes particulières auxquelles étaient confrontés les migrants bloqués à l'étranger ou de retour dans leur pays d'origine et ont guidé l'action nationale. Pour remédier aux lacunes en matière de protection, l'OIT a mis l'accent sur la fourniture de services directs, y compris des transferts en espèces, une aide judiciaire, des places d'hébergement, des conseils en matière d'orientation professionnelle et des services de réintégration. Dans les pays de l'ASEAN, ces efforts ont bénéficié à plus de 400 000 travailleurs migrants qui étaient bloqués à l'étranger ou qui avaient été rapatriés ou contraints de partir. En collaboration avec le Réseau des Nations Unies sur les migrations, des orientations ont été élaborées pour guider les stratégies mises en place par les Nations Unies pour lutter contre le COVID-19, notamment pour remédier aux conséquences socio-économiques de la pandémie et agir sur les liens entre le COVID-19, le changement climatique et les migrations de main-d'œuvre. Dans le cadre de ses travaux de recherche sur l'impact du COVID-19 et les liens entre le changement climatique et les migrations de main-d'œuvre en Asie du Sud, l'OIT a examiné la manière dont les travailleurs migrants qui avaient migré ou avaient été déplacés à l'intérieur de leur pays ou à l'étranger en raison du changement climatique avaient été touchés par la pandémie <sup>166</sup>.
- 200.** Les migrations de main-d'œuvre ont acquis une visibilité croissante au niveau mondial. Dans le cadre du Réseau des Nations Unies sur les migrations et avec le concours des partenaires sociaux, les premières orientations mondiales des Nations Unies sur l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi d'accords bilatéraux fondés sur les droits concernant les migrations de main-d'œuvre ont été adoptées en 2022 <sup>167</sup>.

### 3.2.3. Personnes en situation de handicap

- 201.** La Politique et la Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2020-2023), alignées sur la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, reflètent l'engagement pris par l'OIT d'intégrer de manière effective, dans l'ensemble de ses travaux de recherche, de ses politiques et de ses programmes, une approche qui tient compte du handicap. L'emploi de personnes en situation de handicap dans le secteur privé a continué de progresser, avec l'appui du Réseau mondial «Entreprises et handicap», qui comprend des entreprises multinationales et plus de 30 réseaux nationaux «Entreprises et handicap». Grâce aux efforts conjoints du réseau chinois et de la Fédération chinoise des personnes handicapées, la Chine prévoit la création d'un système de conseillers professionnels pour les personnes handicapées et un dispositif pour en assurer la promotion. Par ailleurs, l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein des organisations de travailleurs (Brésil, Kenya et Uruguay) et des organisations d'employeurs (Colombie) a également progressé ces dernières années.

<sup>166</sup> OIT, *Impact of COVID-19 on nexus between climate change and labour migration in selected South Asian countries: An exploratory study*, 2021.

<sup>167</sup> Réseau des Nations Unies sur les migrations, *Guidance on bilateral labour migration agreements*, 2022.

### 3.2.4. Personnes vivant avec le VIH/sida

**202.** Des stratégies et des programmes de prévention du VIH ont été mis en œuvre dans plusieurs pays fortement touchés par le VIH. Ils comprennent des mesures visant à remédier aux répercussions du COVID-19 en complément d'autres mesures, axées sur le renforcement de la capacité des inspecteurs du travail à évaluer les risques liés au VIH dans le cadre des inspections de routine des usines. À titre d'exemples, il y a notamment lieu de noter que le Botswana a adopté un plan stratégique national visant à réduire les obstacles liés aux droits de l'homme qui entravent l'accès aux services de traitement du VIH et de la tuberculose (2020-2025); l'Eswatini a adopté une politique nationale relative au bien-être sur le lieu de travail, qui comprend des dispositions en faveur des personnes vivant avec le VIH/sida; et une politique tripartite concernant le secteur du textile a été adoptée en Haïti pour lutter contre la discrimination liée au VIH. Une enquête de l'institut Gallup sur la discrimination liée au VIH dans le monde du travail est venue compléter les activités menées au niveau des pays; elle contient des données empiriques qui pourront être utiles aux pouvoirs publics et aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour déterminer les mesures de lutte contre la stigmatisation et la discrimination à prendre pour promouvoir un milieu de travail sûr et salubre <sup>168</sup>.

### 3.2.5. Travailleurs occupés selon des modalités de travail particulières

**203.** Un rapport mondial de 2016 souligne les possibilités et les difficultés liées aux formes atypiques d'emploi et les politiques requises pour améliorer la qualité des conditions de travail y afférentes <sup>169</sup>. Au début de la pandémie, le Bureau a appelé l'attention sur les inégalités de protection dont faisaient l'objet les travailleurs selon leur statut contractuel, soulignant que les travailleurs temporaires et les travailleurs à temps partiel ne bénéficiaient pas des mêmes prestations sociales et ni de la même protection au travail que les autres travailleurs <sup>170</sup>. Il a également mis en évidence des dispositifs de maintien dans l'emploi mis en place pendant la pandémie, dont ont pu bénéficier dans une plus large mesure les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi. Alors que les pays sortent de la crise, les cadres réglementaires existants devraient être modifiés pour garantir l'égalité de traitement des travailleurs, quel que soit leur statut contractuel. Un rapport mondial publié en 2021 souligne également les difficultés rencontrées par les personnes qui travaillent à domicile, en particulier les femmes, qu'il s'agisse de travailleurs industriels à domicile ou de télétravailleurs hautement qualifiés, pour concilier obligations professionnelles et responsabilités familiales <sup>171</sup>.

**204.** Pendant la période 2020-21, des diagnostics tenant compte des considérations de genre et portant sur des formes de modalités de travail diverses, y compris le travail via des plateformes numériques, ont été établis et ont permis de recenser des mesures susceptibles d'être prises pour garantir une protection efficace des travailleurs (État plurinational de Bolivie, Colombie et Équateur). Pendant la période biennale en cours (2022-23), l'OIT aide les mandants à établir des diagnostics nationaux, à élaborer et à mettre en œuvre des mesures de politique générale visant à garantir la protection effective des travailleurs concernés par des formes de modalités de travail diverses et à mettre l'accent sur des mesures de protection des travailleurs innovantes pour soutenir ceux qui ont été le plus durement touchés par la pandémie (Argentine, Macédoine du

<sup>168</sup> OIT, *L'enquête mondiale de l'OIT sur la discrimination liée au VIH dans le monde du travail*, 2021.

<sup>169</sup> OIT, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, 2016.

<sup>170</sup> OIT, «Un cadre politique pour affronter les répercussions socio-économiques de la crise du COVID-19», note de synthèse, mai 2020.

<sup>171</sup> OIT, *Le travail à domicile: De l'invisibilité au travail décent*, 2022.

Nord et Maroc). En outre, une étude diagnostique visant à déterminer l'incidence du travail à domicile, les formes de cette modalité de travail, les facteurs à l'origine de son développement et les déficits de travail décent qui y sont associés est en cours en Eswatini; ses résultats, une fois validés par les mandants tripartites, serviront à la formulation de recommandations quant aux politiques à mener.

**205.** L'essor de la numérisation est une source à la fois de possibilités et de difficultés pour le monde du travail. Bien que la collecte et le traitement des données répondent généralement à des besoins légitimes, y compris en matière de gestion des ressources humaines et de sécurité et de santé au travail, ils peuvent également comporter des risques de violation du droit des travailleurs à la protection de leur vie privée, notamment en ce qui concerne leurs données personnelles, et doivent donc faire l'objet d'une gouvernance appropriée. L'intérêt de l'OIT pour la protection des données personnelles des travailleurs n'est pas nouveau. Cependant, des préoccupations nouvelles ont été soulevées au sujet de la numérisation de l'économie, y compris à l'égard du travail via des plateformes numériques et de la surveillance numérique des travailleurs, qui tendait déjà à se développer avant que le télétravail ne prenne de l'ampleur du fait de la pandémie. Dans son rapport phare intitulé *Emploi et questions sociales dans le monde* de 2021, l'OIT examine en quoi l'économie des plateformes contemporaine transforme la façon dont le travail est organisé, et analyse l'impact des plateformes de travail numériques sur les entreprises, les travailleurs et la société dans son ensemble<sup>172</sup>. Au niveau sectoriel, il est ressorti de la réunion technique sur l'impact de la numérisation dans le secteur de la finance, tenue en janvier 2022, qu'il fallait un cadre politique approprié pour tirer parti des avantages de la numérisation, et des mesures visant à garantir que le travail à distance et d'autres modalités de travail contribuent effectivement à améliorer la productivité et à promouvoir le travail décent ont été examinées à cette occasion<sup>173</sup>. Le document d'information établi en vue de la Réunion d'experts sur le travail décent dans l'économie des plateformes, tenue en octobre 2022, mettait en avant l'ampleur et la complexité du secteur et rendait compte de l'importance de cette question pour le monde du travail contemporain, ainsi que du fait qu'il incombait à l'OIT de définir la voie à suivre pour garantir des conditions de travail décentes à l'ensemble des travailleurs des plateformes tout en maximisant les possibilités offertes par ce segment de l'économie<sup>174</sup>. En outre, en réponse à l'appel lancé par les États Membres dans la Déclaration du centenaire, l'OIT a effectué des travaux de recherche sur la protection des données personnelles des travailleurs en vue de l'élaboration de recommandations spécifiques<sup>175</sup>.

### 3.3. Conclusions pouvant être tirées du présent chapitre

**206.** L'utilisation systématique de tous les moyens d'action dont dispose l'OIT dans le cadre de ses interventions a contribué aux progrès suivants: résolution des problèmes de longue date et mise en place de solutions face aux difficultés conjoncturelles, telles que la crise du COVID-19, qui ont des effets négatifs sur l'accès des travailleurs, notamment les plus vulnérables, à une protection; meilleure prise en compte des observations des organes de contrôle de l'OIT, le cas échéant; et promotion de l'interconnexion entre les politiques menées au niveau mondial et les politiques menées au niveau national, de sorte que les produits de diffusion des connaissances tiennent

<sup>172</sup> OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde: Le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail*, 2021.

<sup>173</sup> OIT, *Conclusions de la réunion technique sur les conséquences de la numérisation dans le secteur financier*, TMDFS/2022/8, 2022.

<sup>174</sup> OIT, *Le travail décent dans l'économie des plateformes*.

<sup>175</sup> Frank Hendrickx, «Protection of workers' personal data: General principles», document de travail de l'OIT, 62, 2022.



compte des interventions à l'échelon national et que l'assistance aux pays s'appuie sur les travaux de recherche, les outils et les méthodes de portée mondiale. Les partenariats stratégiques avec des organisations régionales et internationales ont également contribué de manière essentielle à faire avancer la cause de la protection des travailleurs et à la faire figurer à l'ordre du jour des travaux de plusieurs forums régionaux et mondiaux.



## ► Conclusions et pistes pour l'avenir

---

- 207.** Les nombreux changements intervenus dans le domaine de la protection des travailleurs depuis la première discussion récurrente de 2015 marquent à la fois une continuité et une rupture par rapport aux tendances passées. Des progrès indéniables ont été accomplis concernant toutes les composantes de la protection des travailleurs, de la sécurité et de la santé au travail à la protection de la maternité, mais ils ont souvent été inégaux et erratiques, et l'informalité reste un problème tenace, notamment dans les économies en développement. En 2020 éclatait la pire crise sanitaire mondiale des cent dernières années, aux retombées sociales et économiques dévastatrices, en particulier pour les secteurs les plus touchés. La vulnérabilité des travailleurs engagés dans des formes de travail informelles et incertaines et de ceux qui subissent une discrimination systémique a été mise en lumière. Les tensions géopolitiques actuelles, la guerre et la crise du coût de la vie risquent d'exacerber ces vulnérabilités et les inégalités. La réalisation de l'objectif consistant à assurer une protection à tous les travailleurs dépend de la mesure dans laquelle les crises actuelles ont pour effet d'accélérer, ou au contraire de freiner, les progrès accomplis jusqu'à présent et se répercutent sur le soutien apporté à ceux qui ont le plus besoin de cette protection. La volonté affirmée et les politiques mises en œuvre à cet égard sont également déterminantes.
- 208.** L'objectif de fournir à tous les travailleurs une protection adéquate et inclusive s'est imposée dans les priorités de l'OIT à l'occasion des efforts déployés par celle-ci pour promouvoir un développement centré sur l'humain. Il figure dans plusieurs déclarations et engagements tripartites de haut niveau adoptés par la Conférence au cours des dernières années, ainsi que dans les activités programmatiques de l'Organisation, comme expliqué dans le chapitre précédent. Au plus fort de la pandémie de COVID-19, l'OIT a su se montrer clairvoyante, développer une réflexion stratégique et faire preuve de souplesse et de capacité d'adaptation, ce qui lui a permis d'aider ses mandants à faire face à des situations particulièrement difficiles. L'approche plus stratégique adoptée pour l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence et l'élaboration minutieuse du calendrier des études d'ensemble et des réunions techniques ou d'experts ont également permis d'œuvrer plus efficacement à l'obtention de résultats majeurs, par exemple dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. La protection des travailleurs et la participation équitable aux fruits du progrès sont des piliers de la réponse globale et intégrée mise au point par l'Organisation pour réduire et prévenir les inégalités dans le monde du travail et de la stratégie correspondante adoptée par le Conseil d'administration en novembre 2022 <sup>176</sup>.
- 209.** Les partenariats établis avec des organismes des Nations Unies et d'autres entités, notamment l'OMS, la Coalition internationale pour l'égalité salariale, l'OCDE et la Fondation Lloyd's Register, ont donné à l'OIT les moyens d'élargir son champ d'action, de réaliser des économies d'échelle et d'harmoniser les perspectives et les approches. Une collaboration constante avec le G7, le G20 et les BRICS (Brésil, Fédération de Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud) a également permis d'approfondir des échanges utiles sur les plateformes de travail numériques, la protection des travailleurs, les stratégies de formalisation, l'égalité de genre et l'intégration des personnes en situation de handicap sur les marchés du travail et de renforcer d'importants engagements pris sur ces sujets.

---

<sup>176</sup> *Suivi de la Résolution concernant les inégalités et le monde du travail (2021): Stratégie globale et intégrée de l'OIT pour réduire et prévenir les inégalités dans le monde du travail*, GB.346/INS/5, 2022.

**210.** Afin d'avancer dans la réalisation des objectifs énoncés dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, de s'acquitter de la promesse qui y est faite de ne laisser personne de côté et d'honorer l'engagement de l'OIT de réaliser la justice sociale, il pourrait être utile de tenir compte des domaines d'action décrits ci-dessous.

- *Créer des emplois formels et productifs.* L'incapacité d'une économie à fournir suffisamment d'emplois productifs se traduit par une augmentation du chômage et, dans de nombreux pays, par le développement de l'économie informelle, laquelle est synonyme d'absence ou de faibles niveaux de protection au travail. Les entreprises à faible productivité ne peuvent pas offrir des salaires décents et il leur est plus difficile d'appliquer des mesures de sécurité et de santé et de réduire les heures de travail excessives. On comprend dès lors que la protection au travail ne puisse être dissociée de la création d'emplois productifs. Un cadre macroéconomique favorable à l'emploi qui tienne compte des considérations de genre et comporte des politiques budgétaires, monétaires, industrielles, sectorielles et du travail, des politiques actives du marché du travail qui soient efficaces et des cadres réglementaires favorables est indispensable à la création d'emplois formels et productifs. Il est crucial d'instaurer un environnement propice aux entreprises durables, ces entreprises constituant la principale source d'emplois.
- *Plaider en faveur d'un accroissement des investissements dans la protection des travailleurs et associer plus étroitement protection des travailleurs et protection sociale.* Les femmes et les hommes qui se situent au bas de l'échelle des revenus et qui sont engagés dans des formes de travail incertaines ou travaillent dans l'économie informelle comptent généralement parmi les plus durement touchés par les risques sociaux et les crises. Beaucoup sont également confrontés à une discrimination et à une stigmatisation qui les visent dans leur identité même. Pour surmonter ces vulnérabilités et parvenir à un développement centré sur l'humain, il faut progresser simultanément sur le front de la protection des travailleurs et sur celui de la protection sociale, en tenant compte notamment des besoins et des situations propres aux différents secteurs. Si l'objectif d'une protection sociale universelle suscite une large adhésion, celui d'une protection universelle des travailleurs n'a à ce jour pas été formulé. La protection des travailleurs et la protection sociale sont pourtant aussi essentielles l'une que l'autre et se renforcent mutuellement. Conjuguées, elles permettent de mobiliser plus aisément les leviers de la distribution et de la redistribution pour réduire les inégalités et d'adopter des mesures plus efficaces pour faire face aux chocs externes. Elles agissent en outre en synergie à maints égards. Ainsi, la prévention des lésions et maladies professionnelles et la garantie de revenus adéquats et d'un temps de travail décent réduisent la pression sur les systèmes de sécurité sociale et améliorent leur viabilité financière. On pourrait s'attacher davantage à comprendre quelles combinaisons de politiques salariales, budgétaires et de protection sociale sont les plus à même d'assurer une protection adéquate, inclusive et durable à tous les travailleurs, quel que soit le marché du travail et la situation socioéconomique.
- *Accorder une attention particulière aux personnes qui risquent le plus d'être privées d'une protection adéquate.* L'un des grands défis à relever est d'assurer une protection aux travailleurs exposés à la discrimination et défavorisés sur le marché du travail, notamment les femmes, les jeunes, les migrants, les personnes âgées, les membres de peuples autochtones et tribaux, les personnes vivant avec le VIH ou affectées par le VIH ou le sida, les personnes en situation de handicap et les personnes appartenant à certains groupes professionnels, comme les travailleurs domestiques. Assurer l'accès de ces travailleurs à une protection nécessite de prendre des mesures pour tenir systématiquement compte de leur situation et de leurs besoins particuliers, et ce dans toutes les composantes de la protection des travailleurs, au moyen d'interventions générales et d'interventions ciblées. Ces travailleurs sont souvent surreprésentés dans l'économie informelle, dans laquelle on retrouve généralement ceux qui, par définition, ne bénéficient pas d'une protection adéquate. La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle constitue donc une étape préalable indispensable pour

ouvrir l'accès de nombreuses personnes de par le monde à une telle protection. Il est essentiel d'accorder une attention spéciale à ceux qui sont particulièrement exposés aux déficits de protection les plus graves si l'on veut faire en sorte que personne ne soit laissé de côté, afin de combler les inégalités tenaces et de bâtir des sociétés plus égalitaires et plus justes.

- *Fournir une protection adéquate à tous les travailleurs, quelles que soient leurs modalités de travail.* Un nombre croissant de travailleurs salariés relèvent de formes de travail ou de modalités contractuelles diverses, caractérisées par des niveaux de protection sociale et de protection des travailleurs différents. L'hétérogénéité des travailleurs indépendants est par ailleurs de plus en plus marquée. Cette catégorie de travailleurs englobe aussi bien des personnes ayant de réelles activités entrepreneuriales que des individus se trouvant dans une forte dépendance économique vis-à-vis de leur donneur d'ordre. La frontière entre travail salarié et travail indépendant est de ce fait de plus en plus floue, ce qui conduit à une augmentation des cas de contestation de la classification de travailleurs comme travailleurs indépendants. Si la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, fournit des orientations générales à ce sujet, il n'existe ni consensus ni approche homogène en ce qui concerne cette classification, qui varie en fonction du cadre juridique et de la situation du pays considéré. La relation de travail restant la principale voie d'accès à la protection des travailleurs et à la protection sociale, un grand nombre de travailleurs qui basculent dans une «zone grise» sont totalement ou partiellement privés de ces deux types de protection. Au-delà des cas individuels, il y a lieu d'examiner plus avant la question de savoir quelles composantes de la protection des travailleurs peuvent être étendues aux travailleurs indépendants et quelles sont les modalités propres à garantir l'application effective des lois et règles pertinentes.
- *Réaliser des progrès dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.* En reconnaissant la sécurité et la santé au travail comme un principe et droit fondamental au travail, l'OIT a donné un nouvel élan aux travaux qu'elle mène dans ce domaine et, plus généralement, a remis la protection des travailleurs sur le devant de la scène. L'interdépendance entre un milieu de travail sûr et salubre et les autres conditions de travail signifie que la pleine instauration d'un tel milieu dépend entre autres des progrès accomplis concernant les autres composantes de la protection des travailleurs, et inversement. La réglementation et les systèmes relatifs à la sécurité et à la santé au travail devraient par conséquent favoriser une meilleure prise en compte de ces aspects. Cette complémentarité doit être renforcée dans les politiques et programmes pertinents. Un aspect de la sécurité et de la santé au travail éclairant à cet égard est celui de la prévention de la violence et du harcèlement, notamment lorsqu'ils trouvent leur origine dans la discrimination. Pour être efficaces, toutes les mesures de prévention, de soutien et de réparation doivent accorder une attention particulière aux dangers et aux risques découlant de la discrimination, des abus liés à des relations de pouvoir et des normes culturelles, sociales et de genre, ainsi qu'au non-respect des autres principes et droits fondamentaux au travail. Les processus normatifs entamés par l'Organisation sur les dangers biologiques, les dangers liés aux produits chimiques, l'ergonomie et la manutention manuelle, ainsi que sur la protection des machines aideront celle-ci à s'imposer davantage encore en tant que première autorité internationale sur ces questions. Il faudra déployer des efforts supplémentaires soutenus pour parvenir à la ratification universelle des deux conventions fondamentales relatives à la sécurité et à la santé au travail, à savoir les conventions n°s 155 et 187, ainsi que pour faire progresser la ratification des autres normes traitant de ce sujet. En mettant l'accent sur la stratégie globale révisée en matière de sécurité et de santé au travail, on pourrait insuffler un nouvel élan aux initiatives visant à rendre la protection des travailleurs plus inclusive et plus équitable.
- *Continuer de prêter une attention soutenue à la question des salaires et du temps de travail.* Si certaines autres composantes de la protection des travailleurs polarisent davantage l'attention dans le monde du travail d'aujourd'hui, les salaires et le temps de travail – qui étaient au cœur

de l'action de l'OIT il y a un siècle – n'en demeurent pas moins deux piliers essentiels de cette protection. Ces dernières années, de nombreux pays ont adopté des politiques relatives aux salaires minima et d'autres politiques salariales, comme celles portant sur la rémunération dans le secteur public, ou réformé leurs politiques existantes. On constate une volonté croissante de mettre en place des mécanismes de fixation des salaires fondés sur des données factuelles. La question du paiement d'un salaire vital dans les chaînes d'approvisionnement focalise de plus en plus l'attention des multinationales et donne lieu à de nombreuses initiatives multipartites. L'OIT devrait par conséquent renforcer sa capacité à fournir des orientations et des informations sur les questions salariales. Le temps de travail est un domaine stratégique complexe qui a évolué de manière significative au cours de la dernière décennie, et cette évolution a modifié en profondeur les demandes d'assistance des mandants. Celles-ci vont des demandes traditionnelles concernant les limitations de la durée du travail à des demandes concernant le lien entre les heures de travail et la productivité, la réglementation des heures supplémentaires et les formules de partage du travail et les modalités de travail flexibles, notamment dans le contexte des mesures adoptées pour faire durablement face aux crises et, plus récemment, des transformations numériques. Certains de ces enjeux exigent des solutions nationales, d'autres, des solutions mondiales. Dans un cas comme dans l'autre, l'OIT, en tant qu'institution chef de file dans ce domaine, doit se montrer à la hauteur. Elle doit donc poursuivre ses travaux de recherche et d'analyse pour pouvoir fournir des conseils stratégiques éclairés et assurer sur le terrain une présence technique qui fait actuellement défaut.

- *Tirer le meilleur parti des possibilités qu'offre la numérisation de l'économie dans le domaine de la protection des travailleurs et réduire au minimum les difficultés qu'elle pose à cet égard.* Les technologies numériques sont à l'origine de nouveaux modes de production, de travail et de vie. L'économie des plateformes numériques se développe rapidement et peut favoriser la création d'emplois et une organisation plus souple des processus de production. Elle pose dans le même temps des difficultés quant à l'instauration de niveaux appropriés de protection au travail et de protection sociale pour les travailleurs ayant un statut d'emploi différent, difficultés sur lesquelles les vues divergent. L'utilisation des technologies numériques a également conduit à un développement considérable de la portée de la surveillance ainsi que de la collecte et du traitement de données. Utilisés de manière adéquate, les nouveaux dispositifs peuvent sans nul doute aider les employeurs à promouvoir un milieu de travail sûr et salubre et à s'acquitter de leurs responsabilités et obligations légales. Toutefois, ils peuvent aussi ouvrir la voie à de graves intrusions dans la vie privée des travailleurs, à des prises de décision subjectives et à l'antisyndicalisme. Les technologies numériques ont en outre permis à des millions de travailleurs de recourir au télétravail pendant la crise du COVID-19. Pour beaucoup, le télétravail, sous sa forme hybride, constitue désormais la nouvelle normalité. S'il offre de nombreux avantages, il comporte également certains inconvénients, notamment l'effacement de la frontière entre vie professionnelle et vie privée et, dans certains cas, l'allongement des heures de travail. Cette situation a suscité un débat intense sur ce que l'on appelle communément le «droit à la déconnexion». Une discussion générale sur le travail décent dans l'économie des plateformes numériques à la session de la Conférence de 2025 (ou une discussion normative en 2025 et en 2026, suivant la procédure de double discussion) fournira de nouvelles orientations aux mandants et au Bureau sur cette question. Une discussion normative pourrait éventuellement être complétée par une réunion d'experts sur la protection des données personnelles des travailleurs à l'ère du numérique, pour autant que le Conseil d'administration prenne une décision à cet effet en 2023. L'élaboration d'orientations plus détaillées, normatives ou non, sur le télétravail et les formes hybrides de travail pourrait également être envisagée.

- *S'attaquer à la dévalorisation du travail de soin.* Depuis quelques années, on reconnaît davantage l'importance de l'économie du soin s'agissant de la capacité d'adaptation des travailleurs et de leur famille et de la résilience et de la bonne marche des entreprises, des marchés du travail et des sociétés. On s'accorde également de plus en plus à reconnaître que, sans travail décent dans le secteur du soin, on ne pourra pas faire progresser l'égalité des genres, y compris l'accès des femmes à des emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Les travailleurs du soin exercent leurs activités dans l'économie formelle et dans l'économie informelle, et une partie des activités de soin ne sont pas rémunérées. Malgré les précieuses contributions sociales et économiques qu'ils apportent, leurs conditions de travail sont souvent mauvaises, et l'écart de rémunération entre femmes et hommes atteint 20 pour cent au niveau mondial <sup>177</sup>. On espérait un peu partout que les enseignements tirés de la pandémie de COVID-19 convaincraient les décideurs de mettre fin à des décennies de sous-investissement dans ce secteur essentiel, mais force est de constater aujourd'hui que cet espoir était dans de nombreux pays l'expression d'un optimisme excessif. Pour l'avenir, et afin de contribuer à la discussion générale que la Conférence consacrera au travail décent et à l'économie du soin en 2024, il pourrait être important de se pencher à titre prioritaire sur la dévalorisation du travail dans ce secteur. On pourra à cette fin recueillir et analyser régulièrement des données sectorielles sur les salaires et les conditions de travail, en collaboration avec l'OMS et d'autres organismes compétents des Nations Unies, et s'attacher à combler les lacunes juridiques, à réduire le recours excessif aux modalités contractuelles de travail temporaire et de travail à la demande et à promouvoir la formalisation des emplois.

**211.** Les réalisations et les progrès dans ces huit domaines d'action dépendront, entre autres, de l'instauration d'un environnement favorable propre à:

- *Favoriser le dialogue social tripartite et bipartite en tant que mécanisme indispensable pour garantir une protection adéquate des travailleurs.* Les employeurs et les travailleurs doivent jouir pleinement du droit à la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, qui sont des conditions préalables indispensables au dialogue social. Compte tenu des profondes transformations à l'œuvre dans le monde du travail, et conformément à la résolution et aux conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme adoptées par la Conférence en 2018 <sup>178</sup>, il faudra imaginer de nouvelles approches et activités pour que ce principe et droit fondamental au travail soit effectivement garanti à tous les travailleurs, y compris à ceux qui ne peuvent traditionnellement pas en bénéficier ainsi qu'à ceux qui sont engagés dans des formes d'emploi nouvelles et émergentes. Parallèlement, il faut s'efforcer d'améliorer la capacité des mandants tripartites à participer au dialogue social national sur la protection des travailleurs et aux mécanismes de gouvernance tripartite. Le plein essor de la négociation collective à tous les niveaux appropriés, dans le secteur public comme dans le secteur privé, et l'extension des conventions collectives à l'ensemble des travailleurs font partie des moyens de parvenir à des conditions de travail décentes, à une participation équitable aux fruits du progrès et à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.
- *Promouvoir la ratification et la mise en œuvre des conventions fondamentales de l'OIT et des autres normes internationales du travail pertinentes.* L'élaboration de normes internationales du travail, ainsi que leur promotion, leur ratification et leur application au moyen d'une action concertée

<sup>177</sup> OIT et OMS, *Écart de rémunération entre femmes et hommes dans le secteur de la santé et des soins: une analyse de la situation dans le monde à l'ère de la COVID-19*, 2022.

<sup>178</sup> OIT, *Résolution et Conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme*, Conférence internationale du Travail, 107<sup>e</sup> session, 2018.

des gouvernements et des représentants des employeurs et des travailleurs, constituent le fondement d'une protection adéquate des travailleurs. Si de nombreuses normes conservent toute leur validité et leur efficacité, l'OIT devrait veiller à ce que son corpus normatif soit suffisamment solide pour faire face aux nouveaux défis et favoriser la cohérence des politiques dans un environnement en mutation.

- *Développer des connaissances de pointe qui reflètent les réalités et les besoins des mandants.* Dans un monde du travail qui se transforme rapidement, la fourniture de services de qualité optimale concernant la protection des travailleurs suppose que le Bureau soit en mesure de comprendre l'évolution du marché du travail pour maintenir à jour sa base de connaissances et de tirer parti de l'expérience des mandants, ce qui est difficile dans un contexte de contraintes budgétaires. Il faut trouver de nouvelles approches conjuguant le perfectionnement régulier des compétences du personnel et l'établissement de partenariats stratégiques avec des associations professionnelles, des établissements universitaires et autres, l'objectif étant de réaliser des économies d'échelle ou de partager le coût de la production de connaissances de pointe, dans le respect des priorités et des valeurs de l'OIT.
- *Évaluer les incidences sur le plan des politiques et au niveau des institutions.* Les retombées positives de conditions de travail décentes pour le bien-être et la dignité des travailleurs, la productivité et la compétitivité des entreprises sont incontestables. Cependant, il est difficile pour l'OIT de montrer ou d'évaluer de manière cohérente comment les modifications de la législation ou des institutions ou l'exécution de nouveaux programmes, notamment dans le domaine du renforcement des capacités, améliorent le quotidien des travailleurs. Il est vrai que les effets d'une nouvelle loi ou d'une nouvelle politique, ou de la révision d'une loi ou d'une politique existante, ne se manifestent pas du jour au lendemain. Il convient toutefois de faire davantage pour évaluer ces effets sur la vie des travailleurs à court et moyen terme et repérer les autres facteurs qui contribuent à l'obtention de certains résultats. Cela est essentiel pour évaluer le bien-fondé de modifications réglementaires ou institutionnelles et faciliter les changements ultérieurs, et indispensable pour garantir la légitimité de l'action de l'OIT et renforcer les liens avec les partenaires de développement.
- *Accroître la portée des activités de l'OIT en agissant de manière concertée avec d'autres organisations du système multilatéral.* L'établissement d'alliances et la promotion de la coopération avec d'autres organisations du système multilatéral contribuent à favoriser la cohérence des politiques, mobiliser les forces et accroître les investissements en faveur de la protection des travailleurs. Cela permet en outre de s'attaquer à certaines des causes profondes qui font que certaines personnes sont privées de cette protection, comme la discrimination et l'informalité, dont les ressorts se situent, en partie du moins, en dehors du monde du travail. Une participation plus active de l'OIT au dialogue et aux initiatives liées à la protection des travailleurs dans le système multilatéral contribuerait également à la réalisation des objectifs de développement durable, notamment l'objectif 8 (Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous) et l'objectif 10 (Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre). La Coalition mondiale pour la justice sociale jouera un rôle décisif dans l'établissement de ces alliances et de ces partenariats.