



► **Compte rendu des travaux 9A(Rev.1)**

Conférence internationale du Travail – 109^e session, 2021

Date: 11 décembre 2021

Rapports du Groupe de travail chargé de la discussion générale: Les inégalités et le monde du travail

Résolution et conclusions proposées présentées à la
Conférence pour adoption

Le présent *Compte rendu des travaux* contient le texte de la résolution et des conclusions concernant les inégalités et le monde du travail soumises à la Conférence pour adoption.

Le rapport du Groupe de travail sur ses travaux sera publié sur le site Web de la Conférence dans le *Compte rendu des travaux* n° 9B le 17 décembre 2021.

Résolution proposée concernant les inégalités et le monde du travail

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail (OIT), réunie en sa 109^e session en 2021,

Ayant tenu une discussion générale sur les inégalités et le monde du travail, et tenant compte de la Déclaration de Philadelphie, 1944, et de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019,

1. adopte les conclusions suivantes;
2. invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à prendre dûment en considération les conclusions et à fournir des orientations au Bureau pour leur donner effet;
3. demande au Directeur général de:
 - a) préparer un plan d'action tendant à mettre en œuvre les conclusions et de le soumettre au Conseil d'administration à sa 344^e session en mars 2022;
 - b) porter les conclusions à l'attention des organisations internationales et régionales concernées;
 - c) tenir compte des conclusions lors de la préparation des futures propositions de programme et de budget et de la mobilisation des ressources extrabudgétaires.

Conclusions concernant les inégalités et le monde du travail

I. Inégalités: un défi mondial appelant des mesures urgentes

1. Les inégalités sont complexes et multidimensionnelles et ont de nombreuses formes et composantes. Il est nécessaire d'aborder les différentes dimensions des inégalités dans le monde du travail.
2. Les inégalités de revenus au sein des pays se sont creusées dans la majorité de ces derniers. Les inégalités mondiales de richesse sont marquées. Des progrès considérables ont été accomplis dans la réduction de l'extrême pauvreté et des inégalités entre les pays, même si la pandémie de COVID-19 a réduit à néant certaines de ces avancées. Les inégalités mondiales de revenus sont globalement élevées et la part du travail dans le revenu baisse depuis longtemps au niveau mondial: de fortes inégalités sont constatées dans la répartition de la croissance du revenu, la majorité de la population mondiale recevant une part moindre par rapport aux personnes qui se trouvent au sommet de l'échelle des revenus.
3. Les niveaux élevés d'inégalités entre les pays et au sein des pays peuvent trouver leur origine dans l'interaction complexe et multidimensionnelle des politiques et des pratiques macroéconomiques, commerciales, d'investissement, du travail et de l'emploi. Les facteurs qui y contribuent varient et peuvent inclure la pauvreté, l'informalité, le chômage structurel, l'absence de marge budgétaire en faveur du développement socioéconomique, les écarts de développement et les problèmes de gouvernance et de responsabilisation aux niveaux national et mondial. Ils peuvent aussi inclure l'absence d'institutions viables, le défaut de protection des droits au travail, une fiscalité inefficace, des flux financiers illicites, l'absence d'une imposition adéquate sur les sociétés, le secteur financier et la fortune, l'absence d'un environnement propice aux entreprises durables, l'absence d'une protection sociale universelle adéquate, y compris des socles de protection sociale, et les

lourdes obligations au titre du service de la dette. Un commerce international équitable et fondé sur des règles, qui respecte les droits au travail, favorise des salaires et des conditions de travail équitables et encourage la création de valeur ajoutée le long des chaînes d'approvisionnement mondiales peut être un moteur de la croissance économique et du développement et contribue à la réduction des inégalités de revenus entre les pays.

4. La pandémie de COVID-19, qui a déclenché une crise économique et sociale sans précédent, a dévoilé au grand jour et accentué les inégalités existantes dans de nombreux pays. Elle a mis en évidence le fait que les pays ont une capacité inégale à absorber les chocs externes et que les gouvernements ont, en raison notamment de contraintes financières, des moyens inégaux de mettre en place les mesures de santé publique qui s'imposent, et a souligné l'absence d'équité en matière de vaccins entre pays riches et pays pauvres. Les travailleurs engagés dans des formes de travail incertaines et dans l'économie informelle, en particulier les femmes et les groupes défavorisés, ont été pénalisés de manière disproportionnée par les pertes de revenus et d'autres effets négatifs. La pandémie a aussi révélé la capacité inégale des pays à recourir à des plans de relance budgétaire pour faire face à la crise, tout en favorisant la reprise de l'économie une fois la crise surmontée.
5. Les pays pauvres risquent d'être laissés de côté pour les décennies à venir, en raison des faiblesses structurelles préexistantes de leurs économies et du fait qu'ils ne disposent pas de la marge budgétaire nécessaire pour encourager la reprise après la crise du COVID-19, entre autres choses. Certains se heurtent à d'importants obstacles en raison d'une dette chronique qui s'est alourdie pendant la pandémie, et affectent ainsi une plus grande part des recettes nationales au service de la dette, ce qui réduit le financement du développement socioéconomique.
6. Au sein des pays, des niveaux élevés d'inégalités dans le monde du travail peuvent avoir de graves conséquences économiques, sociales et politiques. Ils peuvent ralentir la croissance économique, compromettre la mobilité et la cohésion sociales, entraîner une détérioration de la santé publique, accroître le risque de troubles sociaux et porter atteinte aux objectifs de la Déclaration de Philadelphie. De plus, ils peuvent figurer parmi les causes profondes du travail des enfants et du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes.
7. Le type et l'ampleur des inégalités varient d'un pays à l'autre et au fil du temps, mais les inégalités de genre sont persistantes et restent très répandues, malgré les progrès accomplis ces dernières décennies. Elles se manifestent sous la forme d'écart de rémunération entre hommes et femmes et d'actes de violence et de harcèlement fondés sur le genre, qui se maintiennent à des niveaux élevés. La crise du COVID-19 a réduit à néant certains des acquis obtenus par les femmes. Des filles et des femmes ont été contraintes de quitter le système éducatif, le système de formation et le marché du travail car elles assument encore l'essentiel des activités de soin non rémunérées et des tâches domestiques, sont représentées de manière disproportionnée dans les secteurs de services les plus touchés et se heurtent à d'autres obstacles. Cela a des conséquences inquiétantes pour les perspectives d'autonomie et de bien-être actuelles et futures des femmes et pour la reprise économique.
8. La crise du COVID-19 a touché de manière disproportionnée les personnes vulnérables à la discrimination fondée sur tous les motifs visés par les normes internationales du travail et les normes internationales relatives aux droits humains. Les inégalités sont plus marquées lorsque plusieurs facteurs de discrimination se recoupent.

9. Les deux milliards de travailleurs engagés dans l'économie informelle ont été parmi les plus durement touchés par la crise du COVID-19, car ils ont généralement des revenus sensiblement inférieurs à ceux des travailleurs qui occupent un emploi formel, courent un risque deux fois plus élevé de se trouver dans la pauvreté, épargnent peu et sont souvent confrontés aux déficits de travail décent les plus graves. Il s'agit notamment du manque d'accès à la protection sociale et d'une exposition plus importante aux risques de sécurité et de santé au travail ainsi que des obstacles à la liberté syndicale et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Les femmes, en particulier les travailleuses domestiques migrantes, sont représentées de manière disproportionnée dans les activités de soin et le travail domestique rémunérés informels. Pendant la pandémie, elles ont fait face à des conditions de travail détériorées et à une sécurité de l'emploi dégradée. Les unités économiques de l'économie informelle se caractérisent par une faible productivité, un investissement limité et une accumulation de capital négligeable, ce qui les rend particulièrement vulnérables aux chocs économiques.
10. Les inégalités qui existent entre les zones urbaines et les zones rurales et périphériques et entre les régions plus riches et les régions plus pauvres en matière d'accès aux perspectives économiques et aux possibilités de travail décent, au financement, à des services publics de qualité, à une éducation de qualité et à une formation pertinente, aux infrastructures de services sociaux essentiels et aux infrastructures numériques, contribuent également aux inégalités dans le monde du travail et intensifient la perception de la fracture sociale.
11. Certaines inégalités apparaissent bien avant qu'une personne n'entre dans le monde du travail et les combattre est essentiel pour réduire les inégalités sur le marché du travail et au-delà. Le travail étant la principale, sinon la seule, source de subsistance de la plupart des personnes dans le monde, le monde du travail joue un rôle important dans la réduction des inégalités, notamment en ce qui concerne la mobilité sociale intergénérationnelle. Les inégalités marquées entre les adultes d'aujourd'hui font qu'il est plus difficile de garantir l'égalité des chances à la génération de demain.
12. La Déclaration de Philadelphie reconnaît «l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser», entre autres objectifs, «la plénitude de l'emploi et l'élévation des niveaux de vie» et «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 Convention (n° 131) de l'OIT sur la fixation des salaires minima, 1970, reconnaît que la définition de salaires minima adéquats est indispensable pour réduire les inégalités et deux éléments essentiels devraient être pris en considération, autant qu'il sera possible et approprié compte tenu des pratiques et des conditions nationales: 1) les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux; 2) les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi. Comme le souligne la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, la pauvreté, les inégalités et les injustices qui persistent mettent en péril les avancées historiques en termes de progrès économique et social qui ont conduit à des conditions plus humaines au travail. La crise du COVID-19 a mis en évidence l'urgence nécessaire d'agir sans tarder en vue de réduire les inégalités, de promouvoir la croissance inclusive et de reconstruire en mieux pour l'avenir, notamment en remédiant aux effets sur le monde du travail des grandes tendances à l'œuvre telles que le changement climatique, la numérisation, l'évolution

démographique et la mondialisation. Agir efficacement suppose de recenser les facteurs d'inégalités et de s'y attaquer, et est indispensable pour réaliser la justice sociale ainsi que les ODD, notamment au moyen de la solidarité et de la coopération, et pour faire en sorte que personne ne soit laissé de côté.

II. Les facteurs d'inégalités dans le monde du travail

13. La nature multidimensionnelle des inégalités est associée à une multiplicité de causes interdépendantes nationales et internationales, structurelles et systémiques, qui, le plus souvent, se renforcent mutuellement. Le ralentissement mondial de la productivité du travail et la baisse de la part du travail dans le revenu ont freiné la croissance des salaires ces dernières années. La baisse de la part du travail dans le revenu se traduit par une hausse des revenus les plus élevés et entrave le développement durable. Ce phénomène s'observe aux niveaux national et mondial. Les causes et les conséquences des inégalités varient selon la situation nationale, les groupes concernés et les formes d'inégalités. Tant les facteurs extérieurs que les décisions politiques influent sur les inégalités.
14. L'absence de transfert et d'utilisation des technologies via les chaînes d'approvisionnement mondiales et au sein de celles-ci, le ralentissement mondial de la productivité du travail ces dernières décennies et les différents niveaux de productivité d'un pays à l'autre figurent parmi les causes des inégalités de revenus entre les pays. À cela s'ajoutent des variations intersectorielles de la productivité et d'importants écarts de productivité entre entreprises d'un même secteur. Le découplage de longue date entre salaires et productivité joue aussi un rôle déterminant dans les inégalités des revenus du travail au sein des pays. Les écarts de productivité entre entreprises peuvent aussi être fonction de la taille de ces dernières, certaines petites et moyennes entreprises accusant un retard par rapport aux plus grandes. Les écarts de salaires, qui peuvent être dus aux écarts de compétences et aux différents niveaux de productivité du travail dans les entreprises, représentent une part importante des inégalités des revenus du travail. Les chaînes d'approvisionnement mondiales ont contribué à la croissance économique, à la création d'emplois, à la réduction de la pauvreté et à l'entrepreneuriat et peuvent contribuer à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Elles peuvent être un moteur de la promotion du développement en favorisant les transferts de technologie, l'adoption de nouvelles méthodes de production et l'évolution vers des activités à plus forte valeur ajoutée, ce qui renforcerait le développement des qualifications, la productivité et la compétitivité. Parallèlement, l'intégration dans les chaînes d'approvisionnement mondiales a créé des difficultés pour le développement économique et social et l'environnement, en particulier pour les pays en développement, qui sont considérablement désavantagés car ils ne disposent pas de la marge de manœuvre budgétaire et stratégique nécessaire pour promouvoir des activités à plus forte valeur ajoutée et le développement durable. Des défaillances au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales ont contribué à des déficits de travail décent, notamment dans les domaines du travail des enfants et du travail forcé, de la sécurité et de la santé au travail, des salaires, du temps de travail et de la relation de travail. Ces défaillances ont porté atteinte au développement durable et aux droits au travail, en particulier la liberté syndicale et la négociation collective. Le dialogue social, y compris la négociation collective, contribue à une répartition équitable des gains générés grâce à la création de valeur ajoutée le long des chaînes d'approvisionnement mondiales.
15. Les niveaux chroniquement élevés de la dette extérieure sont un facteur d'inégalités pour bon nombre de pays en développement, le poids des exigences du service d'une dette élevée limitant la marge budgétaire requise pour résoudre les problèmes structurels qui entravent le développement.

- 16.** Les revenus du travail sont la principale source de revenus pour la plupart des ménages dans le monde. L'absence d'égalité dans l'accès au travail et la pauvreté au travail sont des facteurs importants d'inégalités. Des millions de personnes sont sans emploi et un nombre plus grand encore sont en situation de sous-emploi. La crise du COVID-19 a entraîné une augmentation du nombre de ces travailleurs, touchant principalement ceux qui occupaient des emplois mal rétribués ou étaient engagés dans des formes de travail incertaines. L'absence de plein emploi productif et librement choisi et du travail décent pour tous a de nombreuses causes. Parmi celles-ci figurent notamment l'inadéquation des politiques macroéconomiques et des politiques budgétaires, l'absence de politiques industrielles durables, l'absence d'un environnement propice aux entreprises durables et la faiblesse de la demande globale, qui sont souvent associées à une baisse de la part du travail dans le revenu national et à l'inefficacité de la transformation structurelle des économies.
- 17.** Les inégalités sont le résultat, non seulement du manque d'emplois, mais aussi de la qualité de ces emplois. Cela concerne avant tout les personnes qui travaillent dans l'économie informelle, lesquelles représentent plus de 60 pour cent de la main-d'œuvre mondiale. L'informalité est synonyme des déficits de travail décent les plus prononcés. Elle réduit aussi le champ d'action des gouvernements, car elle limite la marge budgétaire des États et leur capacité à fournir à tous un accès aux services publics et à assurer une redistribution appropriée au moyen des transferts sociaux et de la fiscalité. De plus en plus, de nombreuses personnes sont engagées dans des formes de travail comme le travail à temps partiel, les contrats à durée déterminée et le travail via des agences d'emploi privées, qui peuvent servir de tremplin vers l'emploi, en particulier pour les travailleurs qui se heurtent à des obstacles plus grands sur le marché du travail, tels que les jeunes travailleurs, les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs migrants. Ces types de travail peuvent créer des déficits de travail décent, notamment lorsqu'ils ne sont pas bien réglementés, qu'ils ne sont pas utilisés pour atteindre l'objectif juridique particulier visé mais pour contourner les obligations légales et contractuelles de l'employeur, ou qu'ils ne permettent pas de protéger adéquatement les travailleurs ni de leur fournir une protection sociale adaptée. Cela peut porter atteinte au principe de la concurrence loyale et contribuer au creusement des inégalités sur le marché du travail.
- 18.** L'insuffisance et la faiblesse des cadres juridiques et stratégiques, notamment ceux qui ont trait à la sécurité et la santé au travail et aux politiques actives du marché du travail, ainsi que l'informalité et le mauvais fonctionnement des institutions du marché du travail, contribuent aux inégalités. En effet, ils privent certains travailleurs d'une protection au travail et d'une protection sociale effectives et adaptées et de l'égalité d'accès aux possibilités, et sont un frein pour les entreprises durables et la croissance. Une majorité de la population mondiale n'est couverte par aucune forme de protection sociale, ce qui, en cas de choc, peut faire sombrer de nombreuses personnes dans la pauvreté et aggraver les inégalités. La baisse de la syndicalisation et de la couverture conventionnelle, qui résulte d'un certain nombre de facteurs, notamment de violations du droit d'organisation et de négociation collective ou d'autres d'obstacles à la mise en œuvre de ce droit, joue aussi un rôle dans la montée des inégalités salariales.
- 19.** L'offre insuffisante et l'absence d'égalité en matière d'accès à des services publics et à une éducation de qualité ainsi qu'à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie sont des facteurs majeurs d'inégalités. Si, à l'échelle mondiale, les taux d'alphabétisation et les niveaux d'études ont progressé au cours des dernières années, les inégalités d'accès à l'éducation et à la formation demeurent importantes. Il existe en outre des disparités dans l'accès à la santé, aux transports, aux installations d'assainissement, au soin, à l'eau, à l'énergie et au logement, en particulier pour les personnes vivant en zone rurale, celle

travaillant dans l'économie informelle, les travailleurs migrants, les travailleurs peu qualifiés et les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni étudiants ni en formation.

20. La discrimination, notamment sous ses formes systémiques, multiples et croisées, est toujours une dimension constante et répandue des inégalités ainsi que l'une de leurs causes profondes, ce qui se traduit souvent par une absence de perspectives de carrière sur le marché du travail et une absence de mobilité sociale. Une question importante est celle de l'inégalité de salaire pour un travail de valeur égale. Partout dans le monde, les femmes se heurtent encore à des obstacles importants pour entrer, rester et progresser sur le marché du travail tout en continuant d'assumer la responsabilité de l'essentiel des activités de soin non rémunérées. La violence et le harcèlement dans le monde du travail créent des inégalités et les aggravent. La discrimination entrave non seulement l'égalité d'accès à l'éducation, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie, mais également l'accès à des emplois de qualité, au logement, à la mobilité, à la terre et au capital ainsi qu'à la protection sociale.
21. Le changement climatique, la numérisation, la mondialisation et l'évolution démographique transforment le monde du travail et, si certains de ces phénomènes offrent des possibilités, ils posent également des problèmes susceptibles de contribuer à creuser les inégalités. Le changement climatique a des conséquences disproportionnées pour la qualité de vie et les moyens de subsistance des populations vulnérables dont les ressources pour atténuer les effets pernicieux de ce phénomène sont les plus faibles. Il met en danger les emplois, les moyens de subsistance et la productivité dans certains secteurs essentiels au développement durable et à la croissance. La numérisation et le développement des plateformes de travail numérique peuvent générer de nouveaux facteurs d'inégalités, mais dans le même temps offrir aux travailleurs des possibilités d'activités génératrices de revenus. Le point négatif est que la rémunération est souvent faible, l'emploi instable et la protection sociale généralement inexistante. En outre, la fracture numérique aggrave encore les inégalités existantes.

III. Stratégie globale et intégrée de l'OIT pour combattre les inégalités dans le monde du travail

22. Afin de réduire les inégalités, de parvenir à la justice sociale et de veiller à ce que personne ne soit laissé de côté, il faut agir simultanément dans plusieurs domaines et se garder d'adopter des approches fragmentaires et au cas par cas. Atteindre cet objectif dans le cadre d'une reprise inclusive et centrée sur l'humain suppose de mener des interventions combinées, coordonnées et cohérentes à différents niveaux, qui soient adaptées à la situation particulière de chaque pays. La réduction des inégalités nécessite aussi de reconnaître les liens existants entre les nations et les peuples. Le renforcement de la solidarité et de la coopération bilatérales, régionales et multilatérales doit en outre faire partie intégrante d'une stratégie efficace de lutte contre les inégalités.
23. Les Membres, avec l'appui de l'Organisation internationale du Travail, devraient se concentrer sur les éléments suivants:
 - a) **Établir un programme concret pour réduire les inégalités grâce à une croissance soutenue, inclusive et durable, au plein emploi productif et au travail pour tous dans le contexte d'une transition juste, de la numérisation et des changements démographiques, et conformément à la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et à la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984.** La création d'emplois est fondamentale pour réduire les inégalités. Elle passe par un cadre macroéconomique favorable à l'emploi qui tienne compte des considérations de

genre, y compris des politiques budgétaires, monétaires, industrielles, sectorielles et du travail, des politiques actives du marché du travail qui soient efficaces et des environnements réglementaires qui soient favorables. Un environnement propice aux entreprises durables de nature à accroître la productivité et à réduire les écarts de productivité entre les entreprises est également nécessaire. Il faut en outre réaliser des analyses d'impact dans le domaine de l'emploi afin d'évaluer les politiques, les stratégies de développement socioéconomique et les investissements et d'atténuer le phénomène de la croissance sans emploi. L'investissement en faveur des entreprises durables et dans la main-d'œuvre, la recherche et le développement, le progrès technologique et l'innovation ainsi que dans l'économie réelle est également essentiel. Le dialogue social, y compris la négociation collective, contribue à un partage équitable des gains de productivité et des fruits de la croissance économique, et, par suite, à une répartition plus équitable des revenus et de la richesse. De plus, des investissements visant à développer ou à mettre à niveau les infrastructures numériques sont cruciaux pour réduire la fracture numérique. La transition juste est la voie à suivre pour réduire au minimum les effets négatifs du changement environnemental et climatique et mettre à profit les possibilités qu'offre la création de travail décent dans une économie plus verte. Elle permettrait d'élargir l'accès des personnes les plus vulnérables et les plus défavorisées aux marchés du travail.

- b) Favoriser l'égalité des chances, l'accès à une éducation et à une formation de qualité et à des services publics de qualité: assurer la mise en œuvre effective du droit à l'éducation en promouvant l'accès de tous, dès la petite enfance, à une éducation qui soit de qualité et pertinente.** L'accès à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie est une condition préalable pour garantir l'égalité des chances dans l'emploi, faciliter des transitions réussies sur le marché du travail et contribuer à l'instauration de l'égalité de genre et à l'inclusion sociale. Cela suppose d'améliorer la qualité et la pertinence d'une éducation, d'une formation et d'un développement des compétences qui répondent aux besoins de la société et du marché du travail afin d'accroître l'employabilité, la capacité d'adaptation à l'évolution rapide du monde du travail et la productivité, et de partager les fruits du progrès technologique et les bénéfices des transitions écologiques et des changements démographiques. Le dialogue social, y compris la négociation collective, peut contribuer à la qualité des compétences, de la formation et de l'apprentissage tout au long de la vie. Un soutien ciblé doit être apporté aux groupes défavorisés afin de réduire les obstacles dans l'accès à l'éducation et à la formation et d'atténuer la ségrégation fondée sur le genre grâce aux filières des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques et à des services d'orientation professionnelle et des emplois tenant compte des considérations de genre. Les compétences, et notamment le perfectionnement et l'actualisation de celles-ci, ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie, l'accent étant mis sur les groupes défavorisés, sont au cœur des stratégies de relance. L'amélioration de la qualité des services publics contribue à réduire les activités de soin non rémunérées, ce qui permet la participation sur le marché du travail.
- c) Assurer une protection adéquate à tous les travailleurs et encourager un juste partage des fruits du progrès.** Rendre les institutions du marché du travail, y compris les services d'inspection compétents, plus efficaces et inclusives est d'une importance primordiale pour lutter contre les inégalités et la pauvreté. Les principes et droits fondamentaux au travail doivent être garantis à tous les travailleurs quelle que soit leur relation de travail, y compris aux travailleurs

engagés dans des formes de travail incertaines dans l'économie formelle et dans l'économie informelle. La mise en place de systèmes de négociation collective et l'adoption de mesures en faveur, entre autres, de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et de la transparence salariale, notamment dans les chaînes d'approvisionnement, sont essentielles pour une répartition équitable des fruits du progrès économique. Des salaires minima adéquats, légaux ou négociés, constituent également un puissant outil de réduction des inégalités et devraient être fixés en tenant compte des besoins des travailleurs et de leur famille ainsi que des facteurs d'ordre économique, comme énoncé dans la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970.

- d) Accélérer la transition vers la formalité en s'attaquant aux causes sous-jacentes de l'informalité.** La formalisation de l'économie est une des conditions à remplir pour réduire la pauvreté et les inégalités, faire progresser le travail décent, accroître la productivité et la durabilité des entreprises et étendre le champ d'action des gouvernements, en particulier en temps de crise. Conformément à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et étant donné que les voies d'accès à la transition vers la formalité dépendent des situations nationales, les stratégies globales intégrées qui s'attaquent aux multiples facteurs d'informalité sont celles qui fonctionnent le mieux. Les stratégies efficaces de formalisation non discriminatoires et tenant compte des considérations de genre combinent des interventions visant à augmenter la capacité de l'économie formelle à offrir des possibilités de travail décent, à absorber les travailleurs et les unités économiques qui se trouvent actuellement dans l'économie informelle et à renforcer la capacité des personnes et des entreprises à entrer dans l'économie formelle. La définition des incitations adaptées et l'élimination des obstacles à la formalité sont essentiels pour encourager l'entrepreneuriat, l'investissement privé, la croissance économique et la création d'emplois décents. Dans le contexte de la crise du COVID-19, il est aussi particulièrement important de prévenir l'informalisation d'emplois formels.
- e) Garantir l'égalité de genre et la non-discrimination et promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion.** Cela suppose de mettre en place une stratégie intégrée et globale qui privilégie l'humain, tienne compte de l'impact des identités personnelles croisées, ainsi que des facteurs de vulnérabilité, et traite de l'égalité tout au long de la vie. Il faut pour cela lever les obstacles qui empêchent les femmes d'entrer, de rester et de progresser sur le marché du travail, tels que les stéréotypes, les lois et pratiques discriminatoires, la répartition inéquitable des activités de soin non rémunérées et l'absence de modalités de travail flexibles. Cela exige de garantir l'accès à des soins de longue durée et des soins pour les enfants qui soient de qualité et abordables; renforcer les mesures et les politiques visant à mettre fin à la discrimination raciale et à toutes les autres formes de discrimination et à atteindre l'égalité de chances et de traitement pour tous. Il faut aussi combler les écarts de rémunération et de pension entre hommes et femmes et progresser dans la réalisation de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale pour tous; lutter contre la ségrégation professionnelle; et accroître la disponibilité de données ventilées par sexe, âge, handicap, race, appartenance ethnique, statut migratoire et situation géographique.
- f) Promouvoir le commerce et le développement pour une mondialisation juste et une prospérité partagée.** En vue de promouvoir la création d'emplois, la croissance inclusive, le développement durable et la réduction des inégalités, l'Organisation internationale du Travail devrait, conformément à la Déclaration de

Philadelphie, coopérer pleinement avec les organismes internationaux concernés en vue de contribuer «à éviter des fluctuations économiques graves, à réaliser l'avancement économique et social des régions dont la mise en valeur est peu avancée, à assurer une plus grande stabilité des prix mondiaux des matières premières et denrées, et à promouvoir un commerce international de volume élevé et constant». Cela suppose de déterminer de quelle manière les chaînes d'approvisionnement mondiales peuvent contribuer à réduire les inégalités dans le monde du travail, en particulier entre les pays riches et les pays pauvres.

- g) Parvenir à une protection sociale universelle.** Il est urgent de renforcer les systèmes nationaux de protection sociale en étendant leur portée aux personnes qui sont jusqu'à présent insuffisamment protégées et en veillant à ce que toute personne ait accès à une protection complète, adéquate et durable tout au long de sa vie. Cela constitue une base solide qui permet aux pays de lutter contre les inégalités et de promouvoir une reprise inclusive et la résilience face aux crises.

24. Le Bureau international du Travail devrait:

- a)** Élaborer, en consultation avec les mandants, une stratégie globale et intégrée, reflétée entre autres dans les Plans stratégiques et les programmes et budgets de l'OIT, pour aider les Membres, en particulier au niveau des pays, à accélérer l'action engagée afin de réduire et de prévenir les inégalités dans le monde du travail. La stratégie devrait mettre en relief les liens entre l'Agenda du travail décent, les inégalités et les objectifs du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Elle devrait contribuer à une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente, renforçant ainsi le mandat de l'Organisation en matière de justice sociale redynamisé par la Déclaration du centenaire. Elle devrait mettre fortement l'accent sur les programmes porteurs de changements en faveur de l'égalité de genre et en faveur de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, conformément à l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19. La stratégie devrait promouvoir un ensemble de politiques et de mesures qui se renforcent mutuellement, traitent des différents facteurs d'inégalités, soient guidées par les normes internationales du travail, reposent sur des données factuelles et soient adaptées à la situation propre à chaque pays. Cet ensemble de politiques devrait placer l'emploi, la protection des droits des travailleurs, la non-discrimination et l'égalité des chances, la répartition équitable des fruits du progrès et la redistribution au cœur de l'action visant à combattre les inégalités et à réaliser la justice sociale. La stratégie devrait contribuer à positionner l'OIT en tant qu'acteur incontournable dans la lutte contre les inégalités aux niveaux national et international.
- b)** Aider les mandants, y compris grâce aux programmes par pays de promotion du travail décent et à des services consultatifs techniques adéquats, à mettre en place des stratégies globales et intégrées de réduction des inégalités dans le monde du travail et à concevoir et mettre en œuvre des initiatives dans les sept domaines d'intérêt susmentionnés. Cet appui devrait être apporté conformément aux normes internationales du travail pertinentes et aux plans d'action adoptés par le Conseil d'administration autour des quatre piliers du travail décent afin de donner suite aux résolutions et aux déclarations de la Conférence sur des questions telles que la protection sociale, les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, et à la stratégie sur la formalisation de l'économie informelle. Une attention devrait en outre être portée: à l'intensification des activités de l'OIT sur le travail décent et la

productivité, en tenant compte des orientations formulées par le Conseil d'administration en mars 2021; à la promotion de l'égalité des chances, de l'emploi des jeunes et d'un environnement propice aux entreprises durables; à la promotion d'un programme porteur de changements en faveur de l'égalité de genre et de la non-discrimination; et au renforcement des mesures destinées à promouvoir des systèmes de négociation collective inclusifs à tous les niveaux appropriés ainsi que d'autres formes de dialogue social, en vue de contribuer à instaurer un juste partage des fruits du progrès pour tous.

- c) Dans le cadre de sa contribution à la réforme du système des Nations Unies, intégrer systématiquement les questions d'inégalités dans les activités menées au niveau national et dans les programmes par pays de promotion du travail décent, en plaçant le dialogue social au cœur du débat politique, tout en renforçant les bureaux de pays de l'OIT et l'approche fondée sur le principe d'«Une seule OIT».
- d) Prendre systématiquement en compte les questions d'inégalités dans le suivi de la Déclaration du centenaire de l'OIT et de l'appel mondial à l'action, ainsi que dans le programme et budget de l'OIT, en mettant expressément l'accent sur la contribution possible de résultats choisis à la réduction des inégalités et en prenant appui sur les programmes par pays en cours et pertinents en vue d'en élargir la portée et d'avoir un impact plus grand.
- e) Entreprendre de toute urgence des activités de coordination et de coopération multilatérales plus soutenues, y compris avec les institutions financières internationales et d'autres organisations concernées, sur la question des inégalités, l'OIT assurant la promotion de politiques en faveur du plein emploi et du travail décent, de l'analyse des incidences sur l'emploi et de la mise en adéquation avec les normes internationales du travail, et évaluant les effets des politiques économiques et financières internationales, y compris la dette extérieure, sur les résultats du marché du travail et les inégalités. Dans le contexte de la reprise socioéconomique après la pandémie, cela contribuerait à améliorer l'efficacité et la cohérence des politiques aux fins notamment d'un soutien d'urgence à l'emploi, de la continuité des activités ainsi que de la protection des travailleurs et de la protection sociale, une attention étant portée aux personnes les plus vulnérables et les plus durement touchées par la pandémie. Une telle coopération est indispensable pour tenir compte des corrélations entre les facteurs d'inégalités dans le monde du travail et en dehors afin d'offrir une marge budgétaire suffisante pour mettre en œuvre des politiques de lutte contre les inégalités.
- f) Mener des travaux de recherche et rassembler des connaissances visant à fournir des orientations fondées sur des éléments factuels pour lutter contre les inégalités dans le monde du travail, aborder de manière appropriée la promotion d'une transition juste vers une économie numérique neutre en carbone et d'acquérir des connaissances sur la transmission intergénérationnelle des désavantages ainsi que sur les causes de la baisse de la part du travail dans le revenu et les mesures possibles pour y remédier. Ces travaux de recherche devraient prendre en compte la situation propre à chaque pays et comprendre des rapports de suivi réguliers sur les différentes dimensions des inégalités dans le monde du travail et sur les changements démographiques. Poursuivre la préparation d'un rapport phare régulier sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme.
- g) Continuer à promouvoir la ratification et la mise en œuvre des conventions fondamentales de l'OIT et des instruments de l'OIT relatifs aux politiques de l'emploi, à la relation de travail et aux conditions de travail, à l'informalité, aux

situations de crise, à la violence et au harcèlement dans le monde du travail ainsi qu'aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, aux peuples autochtones et tribaux et aux travailleurs domestiques.

- h)* Accélérer la mise en œuvre d'un programme porteur de changements en faveur de l'égalité de genre et d'un programme porteur de changements en faveur de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, conformément à la Déclaration du centenaire de l'OIT et à l'appel mondial à l'action.
- i)* Redoubler d'efforts pour aider les mandants à élaborer et à mettre en œuvre des politiques de l'emploi qui tiennent compte des considérations de genre conformément à la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et à la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984. De même, aider les mandants à établir des systèmes de fixation des salaires minima qui soient efficaces et fondés sur des données factuelles et qui promeuvent des salaires minima adéquats, légaux ou négociés, et encourager la ratification et l'application de la convention n° 131. Dans ce contexte, formuler des recommandations stratégiques novatrices fondées sur des données factuelles en vue de s'attaquer aux écarts de rémunération et de pension entre hommes et femmes.