



Conseil d'administration

344^e session, Genève, mars 2022

Section institutionnelle

INS

Date: 21 février 2022

Original: anglais

Huitième question à l'ordre du jour

Questions découlant des travaux de la seconde partie de la 109^e session (2021) de la Conférence internationale du Travail

Suivi de la résolution concernant les inégalités et le monde du travail

Objet du document

Le présent document contient une proposition de plan d'action sur les inégalités dans le monde du travail pour la période 2022-2027 qui vise à donner suite aux conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail en décembre 2021. Le Conseil d'administration est invité à fournir des orientations sur le plan d'action proposé (voir le projet de décision au paragraphe 15).

Objectif stratégique pertinent: Tous.

Principal résultat: Résultat 7: Une protection adéquate et efficace pour tous au travail.

Incidences sur le plan des politiques: Le plan d'action orientera les activités du Bureau sur la question des inégalités dans le monde du travail pour la période biennale en cours ainsi que pour les deux suivantes (2022-2027).

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Voir paragraphe 14.

Suivi nécessaire: Mettre en œuvre le plan d'action en tenant compte des orientations fournies par le Conseil d'administration.

Unité auteur: Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY).

Documents connexes: Résolution concernant les inégalités et le monde du travail; 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; GB.343/INS/3/2; Résolution Concernant La Deuxième Discussion Récurrente Sur La Protection Sociale (Sécurité Sociale); GB.343/INS/3/1; Résolution Concernant Les Compétences Et L'apprentissage Tout Au Long De La Vie; Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail; Programme et budget pour la période biennale 2022-23; GB.344/INS/10 (Résultats de la mise en œuvre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes pendant la période 2020-21, conclusions de l'évaluation indépendante de haut niveau portant sur les efforts accomplis par le BIT en matière d'égalité hommes-femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité pendant la période 2016-2021, et grandes lignes du plan proposé pour 2022-2025).

► Contexte et contenu

1. À sa 109^e session (2021), la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution et des conclusions concernant les inégalités et le monde du travail.
2. Les conclusions mettent en avant l'urgente nécessité d'agir sans tarder en vue de réduire les inégalités, qu'elles qualifient de phénomène complexe et multidimensionnel. Elles rappellent que, si le type et l'ampleur des inégalités varient d'un pays à l'autre et au fil du temps, les inégalités de genre sont persistantes et restent très répandues. Le travail étant dans toutes les régions du monde la principale, sinon la seule, source de subsistance de la plupart des gens, le monde du travail joue un rôle essentiel dans la réduction des inégalités et dans la promotion de la mobilité sociale intergénérationnelle.
3. Les conclusions décrivent les causes structurelles et systémiques des inégalités et recensent sept domaines d'action sur lesquels les Membres devraient, avec l'appui de l'Organisation internationale du Travail, se concentrer en vue de réduire les inégalités, de parvenir à la justice sociale et de veiller à ce que personne ne soit laissé de côté. Ces sept priorités sont les suivantes:
 - Établir un programme concret pour réduire les inégalités grâce à une croissance soutenue, inclusive et durable, au plein emploi productif et au travail décent 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.
 - 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 à tous, dès la petite enfance, à une éducation qui soit de qualité et pertinente.
 - Assurer une protection adéquate à tous les travailleurs et encourager un juste partage des fruits du progrès.
 - Accélérer la transition vers la formalité en s'attaquant aux causes sous-jacentes de l'informalité.
 - Garantir l'égalité de genre et la non-discrimination et promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion.
 - Promouvoir le commerce et le développement pour une mondialisation juste et une prospérité partagée.
 - Parvenir à une protection sociale universelle.
4. Les conclusions prennent également acte de ce que la réduction des inégalités nécessite de mener des interventions combinées, coordonnées et cohérentes à différents niveaux et de reconnaître les liens existants entre les nations et les peuples. Elles demandent au Bureau d'aider les États Membres à agir dans les domaines susmentionnés et détaillent toute une série de mesures concrètes qu'il devrait prendre, notamment élaborer en consultation avec les mandants une stratégie globale et intégrée de réduction et de prévention des inégalités dans le monde du travail.

5. Le présent document a pour objet de donner suite aux conclusions adoptées lors de la discussion générale sur les inégalités et le monde du travail en proposant un plan d'action sur les inégalités dans le monde du travail pour la période 2022-2027 et de solliciter les orientations du Conseil d'administration à cet égard.

► Plan d'action proposé

6. Le plan d'action proposé s'appuie sur les activités de l'OIT en cours ou prévues, les renforce et en prévoit de nouvelles. Les activités proposées sont énumérées dans l'annexe du présent document et suivent la structure des paragraphes 22 à 24 de la partie III des conclusions concernant les inégalités et le monde du travail. Le paragraphe 22 souligne l'importance de mener des interventions cohérentes et coordonnées afin de réduire les inégalités; le paragraphe 23 énumère les sept domaines principaux sur lesquels les Membres, avec l'appui de l'OIT, devraient se concentrer; et le paragraphe 24 traite des mesures à prendre par le Bureau international du Travail pour aider au mieux les mandants de l'Organisation dans les efforts qu'ils déploient.
7. Toutes les activités qui seront menées au niveau national par le Bureau figurent dans la partie du tableau se rapportant au paragraphe 23. Concernant le paragraphe 24 *b)*, l'annexe ne répertorie que les activités régionales et mondiales qui complètent les activités relevant du paragraphe 23, en tirent parti ou en renforcent l'efficacité. Les initiatives relatives aux chaînes d'approvisionnement mondiales et à l'économie des plateformes numériques sont mentionnées en des termes généraux; des précisions seront apportées selon le résultat de la réunion du groupe de travail tripartite chargé d'examiner les options à envisager pour garantir des conditions de travail décentes dans les chaînes d'approvisionnement et de la Réunion d'experts sur le travail décent dans l'économie des plateformes numériques, qui doivent toutes deux se tenir en 2022.
8. Bon nombre des mesures envisagées dans le plan d'action proposé pour 2022-23 sont déjà inscrites dans le programme et budget de la période biennale en cours. Il en va ainsi de beaucoup des activités et initiatives prévues concernant les sept domaines prioritaires susmentionnés (voir annexe). Certains ajustements pourront toutefois se révéler nécessaires et seront apportés dans la mesure du possible pour tenir pleinement compte des points pertinents des conclusions. Pour la période biennale suivante, des mesures supplémentaires seront prises pour que, conformément au paragraphe 24 *d)*, les travaux du Bureau sur les inégalités dans le monde du travail, en particulier la stratégie globale et intégrée susmentionnée, soient systématiquement pris en compte dans les différents résultats, notamment ceux du programme et budget pour 2024-25.
9. On peut citer, parmi les nouvelles activités non incluses dans le programme et budget pour 2022-23, mais prévues dans les conclusions: l'élaboration, en consultation avec les mandants, d'une stratégie globale et intégrée de réduction et de prévention des inégalités dans le monde du travail, qui fournira à l'OIT un cadre pour poursuivre son action dans ce domaine; des interventions menées dans des pays pilotes pour donner effet à cette stratégie; et le renforcement de la collaboration avec le système multilatéral sur la question des inégalités, conformément à la stratégie (voir annexe).
10. Afin de garantir que la stratégie est pertinente et qu'elle a du sens par rapport aux réalités hétérogènes du monde du travail et aux différents contextes socio-économiques, le Bureau élaborera un premier projet concis dans le courant de l'année 2022 après avoir mené des

consultations en son sein, en particulier avec les bureaux régionaux, en vue de mieux comprendre quels sont les priorités ainsi que les principales possibilités et les grands défis de mise en œuvre selon les régions et, au sein des régions, selon les pays. Ce projet sera soumis pour adoption au Conseil d'administration en novembre 2022.

11. Parallèlement à l'élaboration de la stratégie globale et intégrée, les activités – nouvelles ou déjà prévues – relatives aux sept domaines prioritaires mentionnés au paragraphe 23 des conclusions seront déployées, en tenant compte des demandes des mandants et des ressources disponibles. Après adoption par le Conseil d'administration, la stratégie sera mise en œuvre au niveau national et servira de cadre commun aux actions engagées dans les sept domaines d'action pour réaliser l'objectif collectif de réduction des inégalités, sans perdre de vue la situation, les besoins, les possibilités et les difficultés propres à chaque pays.
12. Il est proposé que: la stratégie soit mise en œuvre dans les pays qui expriment le souhait de prendre part à cette démarche et qui pourraient appartenir à différentes régions et connaître différents niveaux de développement socio-économique; les résultats obtenus fassent l'objet d'un suivi; et des informations sur les solutions qui ont porté leurs fruits et celles qui ont échoué soient recueillies et diffusées. Les résultats pertinents seront, s'il en est décidé ainsi, présentés au Conseil d'administration au titre de l'examen global de l'exécution du plan d'action. En outre, cela aiderait le Bureau à adapter plus finement ses services en fonction des besoins et des lacunes recensés pendant la mise en œuvre de la stratégie et guiderait les travaux ultérieurs.
13. Une stratégie claire, globale et intégrée, approuvée par les mandants tripartites, aidera aussi l'OIT à se positionner au sein du système des Nations Unies en tant qu'acteur incontournable dans la lutte contre les inégalités, car elle mettra en avant l'avantage comparatif de l'Organisation et ses nombreuses contributions au niveau des pays. Une telle stratégie permettra à l'OIT de mieux se faire connaître et d'accroître son influence au sein du système multilatéral, en particulier auprès des institutions financières internationales et des autres organisations concernées, et contribuera à accélérer la réalisation des objectifs de développement durable (ODD). Il sera donc indispensable de promouvoir la stratégie auprès des institutions intergouvernementales et d'en discuter avec elles en vue de nouer des partenariats mondiaux pour réduire les inégalités. À cette fin, le Bureau tirera parti des activités et des événements prévus au niveau multilatéral, notamment le Sommet social mondial de 2025 proposé par le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies; engagera des discussions bilatérales avec des organismes des Nations Unies et des institutions financières internationales sur la stratégie et la mise en place de partenariats visant à réduire les inégalités; et organisera des événements destinés à présenter la stratégie, notamment aux coordonnateurs résidents des Nations Unies, avec la participation de tous les mandants de l'OIT.
14. Certaines activités présentées dans le plan d'action seront menées en utilisant les ressources du budget ordinaire ou les ressources extrabudgétaires existantes, tandis que d'autres, notamment celles ayant trait à l'élaboration d'une stratégie globale et cohérente et à sa mise en œuvre au niveau national, ainsi qu'à la promotion de la coopération avec le système multilatéral en vue de réduire les inégalités, nécessiteront des fonds supplémentaires. Le Bureau déploiera des efforts particuliers pour couvrir les coûts de ces activités au moyen de la réaffectation des ressources disponibles, du redéploiement des économies réalisées sur les crédits non utilisés et de la mobilisation de ressources supplémentaires auprès des partenaires de l'OIT aux niveaux national, régional et mondial.

▶ **Projet de décision**

15. Le Conseil d'administration prie le Directeur général:

- a) de tenir compte de ses orientations concernant le plan d'action sur les inégalités dans le monde du travail proposé pour 2022-2027 qui figure dans le document GB.344/INS/8, notamment l'élaboration de la stratégie globale et intégrée de l'OIT pour la réduction et la prévention des inégalités dans le monde du travail;**
- b) de lui présenter ladite stratégie, y compris les incidences financières correspondantes, pour examen à sa 346^e session (novembre 2022);**
- c) de tenir compte du résultat de l'examen de la stratégie globale et intégrée qu'il effectuera à sa 346^e session (novembre 2022) lors de l'élaboration du programme et budget pour 2024-25 et des propositions de programme et de budget pour les périodes biennales suivantes.**

► Annexe

► Action de l'OIT pour réduire les inégalités dans le monde du travail pendant la période 2022-2027: tableau récapitulatif

Point 22 des conclusions concernant les inégalités et le monde du travail	Autres points pertinents de la partie III des conclusions	Produits du programme et budget (2022-23)	Principaux objectifs de développement durable (ODD) concernés	Horizon temporel
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.				
Élaborer et mettre en œuvre, dans un nombre limité de pays pilotes de différentes régions et de niveaux de développement variés, des stratégies intégrées visant à réduire et à prévenir les inégalités dans le monde du travail.	23 et 24 b)	À définir en fonction des circonstances nationales	1, 3, 4, 5, 8, 10 et 16	2022-23, 2024-25
Point 23	Autres points pertinents de la partie III des conclusions	Produits du programme et budget (2022-23)	Principaux ODD concernés	Horizon temporel
23 a) Établir un programme concret pour réduire les inégalités grâce à une croissance soutenue, inclusive et durable, au plein emploi productif et au travail décent 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.				
Formuler, à l'intention des producteurs de données nationales, des orientations relatives à la production de statistiques et de données relatives au travail et aux inégalités, en vue d'appuyer l'élaboration de politiques et leur suivi.	24 b), 24 e) et 24 f)	Résultat A		2022-23, 2024-25, 2026-27

Renforcer la capacité des mandants à élaborer des politiques de l'emploi fondées sur des cadres macroéconomiques tenant compte des considérations de genre, le but étant de promouvoir la création d'emplois décents, ainsi que des politiques industrielles et sectorielles et des politiques actives du marché du travail améliorant les perspectives d'emploi des femmes et des jeunes et soutenant les travailleurs vulnérables et les secteurs les plus durement touchés par la pandémie.	23 b), 24 b), 24 e) et 24 i)	3 et 3.1	1, 5, 8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
Renforcer la capacité des mandants à élaborer et à mettre en œuvre une nouvelle génération de politiques nationales de l'emploi destinées à favoriser la reprise au sortir de la crise du COVID-19, y compris à gérer la demande globale tout au long du cycle économique, à mettre en place des systèmes fiscaux progressifs à base élargie et à promouvoir une intermédiation financière transparente et bien réglementée qui soutienne les secteurs productifs de l'économie et appuie la transformation structurelle.	23 b), 24 b), 24 e) et 24 i)	3.1 et 3.5	1, 8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
Renforcer la capacité des mandants à concevoir et à réaliser des études d'impact qui tiennent compte des normes internationales du travail et qui évaluent les effets des politiques économiques et financières internationales, y compris la dette extérieure, sur les résultats du marché du travail et sur les inégalités sur le marché du travail.	23 b), 24 b), 24 e) et 24 i)	3.5	8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
Aider les mandants à produire et à analyser des informations et des données plus nombreuses et de meilleure qualité en vue d'étayer l'élaboration de leurs politiques de l'emploi par des données probantes, en tirant parti des partenariats et de la collaboration avec les institutions financières internationales et en intensifiant la coopération avec d'autres entités des Nations Unies.	23 b), 23 e), 24 b), 24 e) et 24 i)	3 et 3.1	8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27

Aider les mandants à effectuer des évaluations, des diagnostics et des analyses de l'incidence économique du changement climatique, de la dégradation de l'environnement et de la résilience sur l'emploi et les compétences.	23 b) et 24 b)	3.3 et 5.1	4, 8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
Aider les mandants à améliorer l'environnement entrepreneurial de manière à favoriser la création, la croissance et la pérennité d'entreprises créatrices d'emplois, innovantes et à même de promouvoir le travail décent, notamment au moyen de cadres institutionnels permettant de renforcer la résilience et la productivité des micro, petites et moyennes entreprises, en vue d'intégrer les facteurs susceptibles de réduire les écarts de productivité entre les entreprises.	23 f) et 24 b)	4.1	8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
Aider les mandants à définir des politiques ou à réviser les politiques existantes en vue de promouvoir la productivité dans des économies circulaires et écologiquement viables et de soutenir les entreprises et les travailleurs lors des périodes de transition.	24 b), 24 f) et 24 g)	4.1	8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
Aider les mandants tripartites à lutter contre les inégalités dans le monde du travail grâce à un dialogue social efficace et inclusif, notamment en renforçant le rôle des institutions de dialogue social et en consolidant les partenariats avec des institutions telles que l'Association internationale des Conseils économiques et sociaux et Institutions similaires.	23 c) et 24 b)	1.1, 1.2 et 1.4	8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
Aider les gouvernements et les partenaires sociaux à promouvoir, à tous les niveaux appropriés, des systèmes de négociation collective inclusifs et tenant compte des considérations de genre ainsi que d'autres formes de dialogue social, en vue de contribuer à instaurer un juste partage des fruits du progrès.	23 a), 23 b), 23 c) et 24 b)	1.1, 1.2, 1.4, 2.1, 2.2, 7.1 et 7.3	5, 8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27

23 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.

Aider les mandants à rendre les systèmes de développement des compétences plus inclusifs et à faciliter l'accès des groupes défavorisés au développement des compétences, à l'apprentissage tout au long de la vie et à la reconnaissance des compétences, notamment en améliorant l'apprentissage informel et l'accès des travailleurs de l'économie informelle ainsi que des petites et moyennes entreprises à des services de perfectionnement professionnel et d'actualisation des compétences. Dans le cadre de ces activités, s'attacher à la question de l'égalité de genre dans le domaine des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie.	23 a), 23 b), 24 b) et 24 h)	5.3	4, 5, 8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
Aider les mandants à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies sectorielles, prospectives et inclusives fondées sur des données factuelles afin de déterminer les besoins en compétences et d'y répondre, en insistant particulièrement sur l'égalité de genre et sur l'inclusion des groupes vulnérables.	23 a), 23 b), 24 b) et 24 h)	5.1	4, 8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
Aider les mandants et les prestataires de formation à promouvoir l'égalité d'accès à l'apprentissage numérique au moyen d'un appui technique, de partenariats et de solutions innovantes à faible coût mises en œuvre à titre expérimental, et à élaborer des programmes inclusifs de formation qualifiante aux compétences numériques.	23 a), 23 b), 24 b) et 24 h)	5.4	4, 8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27

Renforcer la capacité des mandants à élaborer et à mettre en œuvre, grâce au dialogue social et à la négociation collective, des politiques et des stratégies relatives aux compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie qui soient inclusives et non discriminatoires et s'appliquent dès la petite enfance, ainsi que des modalités financières et des systèmes d'incitation équitables, pérennes et novateurs qui favorisent l'apprentissage tout au long de la vie et offrent des solutions innovantes permettant aux personnes défavorisées et aux entreprises de relever les défis liés aux compétences.	23 a), 23 b), 24 b) et 24 h)	5.2	4, 8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
23 c) Assurer une protection adéquate à tous les travailleurs et encourager un juste partage des fruits du progrès.				
Améliorer la gouvernance du marché du travail en apportant un appui aux services d'administration du travail et en promouvant le respect du droit du travail grâce aux services d'inspection du travail.	23 a), 23 d), 24 a), 24 b), 24 g) et 24 i)	1.3, 2.2, 7.1, 7.4 et 8.3	8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
Promouvoir le respect et la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail, y compris pour les travailleurs engagés dans des formes de travail incertaines dans l'économie formelle et dans l'économie informelle, en adoptant une approche intégrée axée sur l'égalité d'accès aux possibilités et aux revenus sur le marché du travail.	24 a) et 24 g)	7.1	8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
Aider les mandants de l'OIT à adopter des politiques tenant compte des considérations de genre, à réformer la législation et à améliorer les mécanismes d'application pour assurer une protection adéquate aux travailleurs relevant de modalités de travail caractérisées par des déficits de travail décent.	23 c), 24 a) et 24 b)	7.4	8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
Aider les partenaires sociaux engagés dans la négociation collective sur les salaires à établir des salaires planchers ou à fixer ou ajuster les salaires, et à faire en sorte que la négociation sur les salaires soit plus inclusive et plus efficace.	23 a), 23 c) et 24 i)	1.4 et 7.3	8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27

Renforcer la capacité des partenaires sociaux à organiser les travailleurs et les employeurs engagés dans des formes d'emploi nouvelles et émergentes et les autres groupes difficiles à structurer et à les inclure dans le dialogue et la négociation collective à tous les échelons pertinents.	23 a)	1.1 et 1.2	1, 8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
Aider les mandants à établir des systèmes de fixation des salaires minima efficaces et fondés sur des données factuelles qui promeuvent des salaires minima adéquats, légaux ou négociés tenant compte des besoins des travailleurs et de leur famille ainsi que des facteurs d'ordre économique, et des autres éléments énumérés dans la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970.	23 c) et 24 j)	7.3	8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
23 d) Accélérer la transition vers la formalité en s'attaquant aux causes sous-jacentes de l'informalité.				
Mener, au niveau national, une action plus systématique de sensibilisation à la nécessité de surmonter les difficultés que crée l'informalité pour les travailleurs, les entreprises et les sociétés, et intensifier les activités visant à promouvoir une compréhension commune de la façon dont les orientations formulées dans la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, peuvent être utilisées et appliquées dans différents contextes.	24 b) et 24 g)	3.1, 4.3, 7.4, 8.1 et 8.3	1, 5, 8, 10 et 17	2022-23, 2024-25, 2026-27
Améliorer la capacité des mandants à procéder à des diagnostics des facteurs, des caractéristiques, des causes et des circonstances de l'informalité pour aider à concevoir et à mettre en œuvre une législation, des politiques et d'autres mesures visant à faciliter la transition vers la formalité.	24 b) et 24 g)	3.1, 4.3, 7.4, 8.1 et 8.3 et Résultat A	1, 5, 8, 10 et 17	2022-23, 2024-25, 2026-27
Aider les mandants à élaborer et à mettre en œuvre des politiques, plans, stratégies et mesures intégrés et tenant compte des considérations de genre en vue de faciliter la transition des entreprises et des emplois vers l'économie formelle, y compris dans le cadre d'approches novatrices, conformément à la recommandation n° 204.	23 c), 23 d), 24 b) et 24 g)	3.1, 4.3, 5.3, 6.1, 7.4, 8.1 et 8.3	1, 5, 8, 10 et 17	2022-23, 2024-25, 2026-27

Renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs, s'il y a lieu, à étendre aux travailleurs et aux unités économiques de l'économie informelle la possibilité de s'affilier et d'accéder à leurs services.	24 g)	1.1 et 1.2	1, 5, 8, 10 et 17	2022-23, 2024-25, 2026-27
23 e) Garantir l'égalité de genre et la non-discrimination et promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion.				
Aider les mandants à élaborer et à mettre en œuvre des mesures visant à promouvoir et à faire progresser l'égalité de chances et de traitement, l'inclusion et la diversité en droit et dans la pratique, notamment dans le contexte de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.	24 h)	6.1, 6.2 et 6.3	5, 8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
Accroître la capacité des mandants de l'OIT, aux niveaux national et régional, à élaborer et à mettre en œuvre des politiques qui garantissent l'égalité de traitement aux travailleurs migrants en veillant à la cohérence entre les politiques de l'emploi et les politiques migratoires.	24 h)	1.1 et 1.2	5, 8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
Aider les mandants et les autres partenaires à réduire les inégalités en matière de création, de croissance et de consolidation de petites et moyennes entreprises, en accordant une attention particulière aux entrepreneurs, hommes et femmes, en situation de vulnérabilité, et à renforcer les capacités nécessaires au développement des systèmes de marché et des chaînes de valeur.	24 h) et 24 i)	4.2	5, 8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
23 f) Promouvoir le commerce et le développement pour une mondialisation juste et une prospérité partagée.				
Apporter aux mandants et aux entreprises un appui en vue d'accompagner les entreprises dans leurs efforts d'alignement de leurs pratiques sur les normes et les principes internationaux et sur la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, notamment au moyen de politiques commerciales et de politiques d'investissement.	23 a) et 23 c)	4.4	8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27

23 g) Parvenir à une protection sociale universelle.				
Point 24	Autres points pertinents de la partie III des conclusions	Produits du programme et budget (2022-23)	Principaux ODD concernés	Horizon temporel
Aider les mandants à élaborer, à mettre en œuvre et à assurer le suivi des politiques et stratégies nationales de protection sociale afin de renforcer les systèmes nationaux de protection sociale, y compris les socles de protection sociale, conformément aux normes de l'OIT, en particulier la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012 (voir le plan d'action sur la protection sociale pour la période 2021-2026 , notamment les composantes 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 1.10, 1.12, 2.6, 3.1, 3.2, 4.1, 4.3 et 4.4).	24 b)	8.1, 8.2 et 8.3	1, 3, 8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
Organiser, à l'intention des mandants et des autres parties prenantes, des activités de développement des connaissances, de renforcement des capacités et d'appui technique sur les moyens d'étendre la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle et aux travailleurs domestiques et de faciliter leur transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, en tenant dûment compte des normes de l'OIT relatives à la sécurité sociale ainsi que des autres normes pertinentes telles que la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la recommandation n° 204 (voir la composante 4.3 du plan d'action sur la protection sociale pour la période 2021-2026).	24 b)	8.1, 8.2 et 8.3	1, 3, 8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
24 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.				
Élaborer une stratégie globale et intégrée de réduction et de prévention des inégalités en consultation avec les partenaires sociaux et la diffuser largement.	22 et 24 b)	À définir dans le prochain programme et budget	1, 3, 4, 5, 8, 10 et 16	2022-23, 2024-25

24 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 (voir le point 23).

Pour compléter et renforcer son action au niveau national, l'OIT entreprendra, au niveau mondial ou régional, des activités pour:

Veiller à ce que les instruments de collecte de données soient conformes aux normes statistiques et à ce que les processus de production de données permettent de mettre au point un ensemble élémentaire d'indicateurs du marché du travail sur les inégalités.	23 et 24 f)	Résultat A	2022-23, 2024-25, 2026-27
Élaborer un cadre conceptuel sur les écosystèmes de productivité et tester les interventions visant à aider les entreprises à gagner en productivité, à créer des emplois, à promouvoir le travail décent et à contribuer au développement durable, tout en veillant à ce que les travailleurs reçoivent une juste part des bienfaits engendrés par les activités économiques et les gains de productivité.	23 c) et 24 a)	4.2	8 et 10 2022-23, 2024-25, 2026-27
Élaborer et diffuser des produits et des outils de formation sur la manière de réduire les inégalités au moyen d'un dialogue social inclusif, à partir des résultats des recherches menées pour étayer les activités de conseil et de renforcement des capacités, y compris les académies et les formations organisées au Centre de Turin.	23 f)	1.1, 1.2, 1.3 et 1.4	8 et 10 2022-23, 2024-25, 2026-27
Recueillir des informations sur les domaines et pratiques novateurs en matière de négociation collective qui appuient l'action des organisations de travailleurs et d'employeurs sur des questions telles que les salaires, le temps de travail, les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, l'inclusion et la transition juste, en vue de parvenir à un partage équitable des gains de productivité et des fruits de la croissance économique.	23 a), 23 b), 23 c) et 24 b)	1.1, 1.2, 1.4 et 3.3, 5.2 et 7.4	8 et 10 2022-23, 2024-25, 2026-27

Appuyer l'élaboration et la mise en œuvre d'approches nouvelles et adaptées, y compris celles qui reposent sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication, pour surmonter les obstacles à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et prévenir l'informalisation de l'économie.	23 d) et 24 b)	1.3, 3.1, 4.3, 7.4, 8.1 et 8.3	1, 5, 8, 10 et 17	2022-23, 2024-25, 2026-27
Élaborer un ensemble d'outils pratiques à l'appui de la conception et de la mise en œuvre de politiques, de réglementations et d'autres mesures visant à faciliter la transition des unités économiques et des travailleurs vers l'économie formelle et à prévenir l'informalisation des emplois formels.	23 d), 24 b) et 24 g)	3.1, 4.3, 7.4, 8.1 et 8.3	1, 5, 8, 10 et 17	2022-23, 2024-25, 2026-27
Mesures à définir en fonction de la décision que prendra le Conseil d'administration concernant les conclusions du Groupe de travail tripartite chargé d'examiner les options à envisager pour garantir des conditions de travail décentes dans les chaînes d'approvisionnement.	23 f)	4.4, 5.1 et 7.1	8	2022-23, 2024-25, 2026-27
Mesures à définir en fonction de la décision que prendra le Conseil d'administration concernant les conclusions de la Réunion d'experts sur le travail décent dans l'économie des plateformes numériques.	23 a), 23 b), 23 c) et 23 d)	7.4 et 8.3	8	2022-23, 2024-25, 2026-27
24 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».				
Continuer de promouvoir, au sein du système des Nations Unies, le dialogue social et le tripartisme en tant qu'outil unique de promotion d'une gouvernance inclusive et durable du monde du travail.	24 e)	1.4	8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
Analyser conjointement, au niveau des Nations Unies, les activités menées depuis dix ans concernant la protection sociale selon le principe de l'unité d'action des Nations Unies et diffuser les enseignements tirés (voir le plan d'action sur la protection sociale pour la période 2021-2026, notamment la composante 5.1).	23 g)	8.1, 8.2 et 8.3	8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27

Continuer de prendre systématiquement en compte les questions concernant les migrations de main-d'œuvre, y compris le dialogue social, dans les actions menées conjointement avec le Réseau des Nations Unies sur les migrations et au moyen de projets de coopération technique mis en œuvre avec les organismes des Nations Unies et d'autres partenaires aux niveaux national et régional.	23 e)	7.5	8 et 10	2022-23, 2024-25
Continuer d'approfondir la collaboration avec ONU-Femmes et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) au sein de la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC), et continuer de positionner l'EPIC comme un acteur de premier plan dans la promotion et la réalisation de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Continuer d'attirer de nouveaux membres de l'EPIC et d'y promouvoir le rôle du dialogue social.	23 c), 23 e), 24 e), 24 h) et 24 i)	6.1 et 6.2	5, 8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
24 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.				
Activités à définir en fonction du prochain programme et budget	Tous les alinéas des points 23 et 24	À définir ultérieurement		2024-25, 2026-27
24 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.				
Avec les partenaires sociaux, promouvoir et diffuser au sein du système multilatéral la stratégie globale et intégrée de l'OIT pour la réduction et la prévention des inégalités dans le monde du travail. Intensifier la collaboration avec le système multilatéral, y compris avec les institutions financières internationales et les autres organisations concernées.	24 c)		1, 3, 4, 5, 8, 10, 16 et 17	2022-23, 2024-25, 2026-27

<p>Élaborer des projets et des partenariats interinstitutions aux niveaux national, régional et mondial pour intensifier l'action de l'OIT sur la transition vers la formalité et permettre une prise en compte plus systématique de l'informalité et de la formalisation dans la coopération pour le développement.</p>	23 d) et 24 b)	3.1, 4.3, 7.4, 8.1 8.3 et Résultat A	1, 5, 8, 10 et 17	2022-23, 2024-25, 2026-27
<p>Accroître la collaboration avec le système multilatéral et formuler à son intention des orientations plus complètes en vue de favoriser la prise en compte systématique de la protection sociale et de promouvoir la cohérence des politiques; poursuivre la collaboration avec les institutions financières internationales sur les besoins et priorités des pays en matière de protection sociale, ainsi qu'avec d'autres organisations travaillant dans le domaine de la protection sociale et de la santé en vue de promouvoir une vision et des principes communs sur la protection sociale (voir le plan d'action sur la protection sociale pour la période 2021-2026, composantes 5.2, 5.3 et 5.5).</p>	23 g)	8.1, 8.2 et 8.3	8, 10 et 17	2022-23, 2024-25, 2026-27
<p>Encourager les partenariats et plaider en faveur du plein emploi productif et librement choisi et du travail décent à l'échelle mondiale, notamment par la promotion de la convention n° 122, de la recommandation n° 204 et du plan d'action et de suivi concernant l'emploi des jeunes pour la période 2020-2030, en particulier auprès des organisations régionales et internationales, des institutions financières internationales, du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), des commissions économiques des Nations Unies et d'autres organismes des Nations Unies.</p>	23 a)	3.1	8, 10 et 17	2022-23, 2024-25, 2026-27

Donner une dimension stratégique plus importante au suivi et à l'évaluation de l'impact des politiques et programmes relatifs à l'emploi en s'appuyant sur une équipe spéciale renforcée chargée de l'évaluation de l'impact sur l'emploi, composée notamment de membres de l'équipe technique mondiale du Département des politiques de l'emploi et de partenaires extérieurs, en vue d'intensifier les activités de recherche, de mettre au point des outils et d'apporter une assistance aux pays.	23 a)	3.1	8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
Collaborer avec les institutions financières internationales, les institutions de financement du développement, les investisseurs à impact et les autres financiers du secteur privé et du secteur public afin qu'ils intègrent les résultats quantitatifs et qualitatifs en matière d'emploi dans leurs propres systèmes.	23 a)	3.1, 3.2, 3.3, 3.4 et 3.5	8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
24 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 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.				
Mettre au point et constituer une base de données rassemblant des statistiques nationales, régionales et mondiales relatives au travail et aux inégalités.	23 e)	Résultat A	8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
Intégrer les questions concernant les inégalités dans les futures éditions des rapports phares de l'OIT, tels que le <i>Rapport mondial sur les salaires</i> , le <i>Rapport mondial sur la protection sociale</i> et le rapport <i>Emploi et questions sociales dans le monde</i> , dans le rapport sur le dialogue social et dans les rapports de recherche sur les effets du COVID-19 sur le monde du travail, en particulier sur les groupes durement touchés.	24 b)	1.4, 7.3, 8.2 et Résultat A	8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27

Mener des recherches sur plusieurs dimensions des inégalités et sur les réponses stratégiques que l'on peut y apporter, par exemple celles ayant trait aux politiques macroéconomiques et aux politiques d'emploi, au développement des entreprises durables, à la croissance de la productivité, à l'investissement dans les compétences et les capacités des personnes, aux institutions du travail, aux arrangements contractuels, au commerce international et à la numérisation.	23	Résultat A	5, 8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
Analyser et évaluer les politiques et interventions nationales ou sectorielles passées et actuelles en vue de déterminer lesquelles permettent et lesquelles ne permettent pas de faciliter la transition vers l'économie formelle des travailleurs et des unités économiques se trouvant dans l'économie informelle et de prévenir l'informalisation des emplois formels.	23 d) et 24 b)	3.1, 4.3, 7.4, 8.1 et 8.3	1, 5, 8, 10 et 17	2022-23, 2024-25, 2026-27
Recenser et analyser les pratiques de dialogue social influant positivement sur l'inclusion de groupes tels que les jeunes, les travailleurs de l'économie informelle et les travailleurs en situation de handicap.	23	1.1, 1.2 et 1.4	8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
Mener des recherches tenant compte des considérations de de genre sur les politiques nécessaires pour favoriser la contribution positive des entreprises multinationales au progrès économique et social, au développement durable et au travail décent pour tous.	24 a) et 24 g)	4.4	5, 8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
Recueillir et diffuser des informations sur les mesures et pratiques innovantes en matière de protection des travailleurs adoptées pour aider les travailleurs qui, en droit ou dans la pratique, ne sont pas couverts ou qui sont insuffisamment couverts.	24 a) et 23 c)	7.4	8 et 10	2022-23

24 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.

Fournir aux États Membres des services consultatifs techniques relatifs à la ratification et à la mise en œuvre effective des conventions et instruments susmentionnés et qui concernent par exemple l'analyse des lacunes et les examens préalables à la ratification, des consultations tripartites sur les ratifications proposées et l'examen des projets de textes réglementaires, ou d'autres types de services consultatifs, en appelant l'attention sur le champ d'application étendu de ces instruments et sur leur pertinence pour les travailleurs qui sont particulièrement défavorisés.	23 c), 24 b) et 24 g)	2.1 et 2.2	8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
--	-----------------------	------------	---------	---------------------------

24 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.

Promouvoir l'élaboration d'un meilleur cadre de statistiques pour suivre l'évolution en matière d'égalité de genre et d'égalité en faveur des migrants, tout en continuant à mettre à jour les estimations mondiales et régionales relatives aux travailleurs migrants, et renforcer les liens entre les données et les politiques.	23 e)	Résultat A		2022-23, 2024-25, 2026-27
---	-------	------------	--	---------------------------

Entreprendre des travaux de recherche orientés vers l'action sur les formes persistantes et nouvelles de discrimination dans le monde du travail, y compris la discrimination systémique et croisée et l'inégalité de rémunération pour un travail de valeur égale, ainsi que sur les cadres juridiques nouveaux et innovants qui traitent des nombreux motifs de discrimination, parmi lesquels le handicap, le genre, l'appartenance à un peuple autochtone, la race et l'état de santé, et de la façon dont ces motifs interagissent, et diffuser les résultats de ces travaux.	23 e), 24 a), 24 b), 24 d), 24 f) et 24 g)	6.2, 6.3 et 6.4	5, 8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
--	--	-----------------	------------	---------------------------

Aider les mandants à utiliser des outils et des méthodes propres à prévenir la discrimination et l'exclusion, à lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans certains secteurs particuliers, et à contribuer à l'autonomisation économique des travailleuses migrantes aux niveaux national et régional.	23 e), 24 a), 24 b), 24 d) et 24 g)	6.2, 6.3, 6.4 et 7.5	5, 8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
Aider les mandants à évaluer l'incidence de la crise COVID-19 sur l'égalité de genre et à encourager les investissements dans le secteur du soin, notamment de manière à améliorer les conditions de travail. Promouvoir des politiques de congés pour soins à un proche et d'autres mesures visant à parvenir à une répartition plus équitable des activités de soin non rémunérées, ainsi que des politiques relatives au soin qui incluent les populations migrantes et les travailleurs migrants.	23 b), 23 c), 23 d), 23 e), 23 g), 24 a), 24 b) et 24 e)	6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 7.5, 8.1 et 8.3	1, 3, 5 et 8	2022-23, 2024-25, 2026-27
Intensifier les activités conjointes avec les départements compétents et les bureaux extérieurs de l'OIT en vue de formuler des orientations adaptées sur les combinaisons de mesures (sociales, économiques et juridiques) qui contribuent aux programmes porteurs de changements en faveur de l'égalité de genre et en faveur de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion.	23 b), 23 d), 23 e), 23 g), 24 a), 24 b), 24 c) et 24 d)	6.1, 6.2, 6.3, 6.4 et 7.5	5, 8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
Encourager les partenariats nationaux et internationaux visant à tester des approches novatrices et à mobiliser des ressources pour mettre en œuvre 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.	24 d) et 24 e)	6.1, 6.2, 6.3 et 6.4	5, 8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
Promouvoir le recrutement équitable des travailleurs migrants, y compris dans le secteur du soin, dans le cadre de l'initiative mondiale multipartite pour le recrutement équitable et de son centre de connaissances.	23 e)	7.5	8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27

24 j) 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 et à la recommandation n° 169. 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.

Aider les mandants à intégrer dans les politiques macroéconomiques et sectorielles des approches de la création d'emplois décents axées sur l'égalité de genre, en cohérence avec la convention n° 122 et la recommandation n° 169, notamment la promotion de l'emploi dans l'économie numérique et l'économie du soin.	23 a) et 24 b)	3.1	5, 8 et 10	2022-23, 2024-25, 2026-27
Promouvoir la ratification et la mise en œuvre de la convention n° 131.	23 c) et 24 b)	7.3	8 et 10	2024-25, 2026-27