

► Note d'information

Préparée pour le Deuxième Sommet mondial pour le développement social

Juillet 2025

Principes et droits fondamentaux au travail À la croisée des chemins

Principaux éléments de réflexion pour le Deuxième Sommet mondial pour le développement social

- **Les principes et droits fondamentaux au travail sont des droits humains universels et inaliénables dont tous les travailleurs devraient jouir, quel que soit leur statut dans l'emploi.**

Ils se rangent dans cinq catégories: la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'abolition effective du travail des enfants, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, et le droit à un milieu de travail sûr et salubre.

- **La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, fait directement écho à l'appel lancé lors du Sommet mondial pour le développement social de 1995 à protéger les droits fondamentaux des travailleurs comme la pierre angulaire d'une mondialisation équitable.** Bien que de nombreuses mesures importantes aient été prises pour les faire progresser à l'échelle nationale, elles ont jusqu'à présent manqué d'ampleur et de portée.
- **Le Deuxième Sommet mondial pour le développement social arrive à point nommé**

pour servir de catalyseur de changement. En réaffirmant l'engagement en faveur des principes et droits fondamentaux au travail, il offre une occasion précieuse de faire face aux inégalités persistantes, de bâtir des sociétés résilientes et équitables, et d'instaurer une égalité des règles du jeu entre les économies mondialement connectées.

- **En 2024, le travail des enfants touchait 138 millions d'enfants, dont 54 millions effectuaient des travaux dangereux.** Selon les estimations, 27,6 millions de personnes étaient en situation de travail forcé en 2021, pour des profits annuels illicites d'environ 236 milliards de dollars É.-U. Près de 3 millions de travailleurs sont morts d'accidents du travail ou de maladies professionnelles en 2019, et plus de 395 millions ont souffert de lésions professionnelles non mortelles. L'écart de rémunération entre hommes et femmes s'élève à 19 pour cent à l'échelle mondiale, et l'écart entre les taux d'activité atteint 25 points de pourcentage. Plus de 40 pour cent de la population mondiale vit dans des pays où la liberté syndicale et le droit à la négociation collective ne sont pas protégés.

► Introduction

Le Deuxième Sommet mondial pour le développement social de 2025 offre une précieuse occasion de réaffirmer l'engagement en faveur des principes et droits fondamentaux au travail pour faire face aux inégalités mondiales persistantes. Près de trois décennies après l'adoption de la Déclaration de

Copenhague en 1995, elles restent profondément enracinées en matière de perspectives, de richesse et de respect des droits de l'homme ainsi que de la dignité humaine, ce qui entrave les progrès vers les objectifs de développement durable (ODD) et menace les fondements de sociétés pacifiques et inclusives. Les

principes et droits fondamentaux au travail – liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination du travail forcé, abolition du travail des enfants, élimination de la discrimination, milieu de travail sûr et salubre – sont de puissants leviers pour promouvoir l'égalité, renforcer la démocratie et favoriser une croissance économique inclusive. En garantissant que chaque travailleur bénéficie de conditions de travail décentes et d'un traitement équitable, indépendamment de son genre, de son appartenance ethnique, de son statut de migrant ou de son type d'emploi, ces droits sont des droits humains fondamentaux et créent des conditions propices au développement durable.

En tant que droits humains universels et inaliénables, les principes et droits fondamentaux au travail jouent un rôle essentiel dans la création des conditions nécessaires à l'instauration d'une société juste et équitable¹.

L'OIT a toujours souligné leur importance pour faire appliquer toutes les normes internationales du travail et atteindre les objectifs constitutionnels de l'OIT². La liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont considérées comme des droits habilitants de premier plan. En outre, la mise en œuvre effective des principes et droits fondamentaux contribue largement à la réalisation de multiples ODD, notamment l'ODD 1 (Pas de pauvreté), l'ODD 3 (Bonne santé et bien-être), l'ODD 5 (Égalité entre les sexes),

l'ODD 8 (Travail décent et croissance économique), l'ODD 10 (Inégalités réduites) et l'ODD 16 (Paix, justice et institutions efficaces) (voir Nations Unies, 2015).

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1998 et amendée en 2022, répondait directement à l'appel du Sommet mondial pour le développement social de 1995 à protéger les «droits fondamentaux des travailleurs» comme la pierre angulaire d'une croissance économique et d'un progrès social s'inscrivant dans la durée. Cet engagement historique a depuis guidé les efforts nationaux et internationaux visant à intégrer les droits des travailleurs dans la trame des politiques et des cadres de développement et à promouvoir une mondialisation équitable.

Au moment où les dirigeants se réunissent pour le Deuxième Sommet mondial pour le développement social, la revitalisation de l'engagement international en faveur des principes et droits fondamentaux au travail n'est pas seulement un impératif moral, c'est une nécessité stratégique pour bâtir des sociétés résilientes, des économies dynamiques et un avenir plus juste pour tous. C'est l'occasion de mener une action décisive afin de traduire les principes en progrès et les aspirations en réalité.

► État des lieux et tendances

Ces dernières années, le monde du travail a été secoué par de graves bouleversements qui ont eu d'importantes répercussions sur la promotion des principes et droits fondamentaux au travail. L'effet conjugué des crises économiques et politiques sape l'investissement, la croissance et la création d'emplois, ce qui aggrave le manque de possibilités d'emploi décent et pousse davantage de travailleurs vers des emplois de moindre qualité. Les pressions inflationnistes toujours élevées érodent les salaires réels et le pouvoir d'achat associé à d'autres formes de revenus du travail, ce qui pénalise durement les ménages les plus pauvres. Dans le même temps, la dégradation de l'état de droit et le rétrécissement de l'espace démocratique ont sérieusement compromis la réalisation des droits fondamentaux dans certains pays. Ces pressions mondiales, auxquelles s'ajoutent des tendances structurelles à plus long terme dans le monde du travail – notamment l'informalité persistante,

les effets néfastes croissants du changement climatique, la multiplication des conflits et les transformations structurelles dans l'organisation de la production et du travail – ont créé un environnement complexe et difficile pour l'exercice effectif de tous les principes et droits fondamentaux au travail. Leur protection est donc plus indispensable que jamais.

Bien que l'expérience de chaque pays lui soit propre, ce contexte international a en effet limité les progrès dans les cinq catégories de droits au cours des dernières années.

La liberté d'association et le droit de négociation collective font l'objet de fortes pressions à l'échelle mondiale. Le taux de syndicalisation a continué de baisser, passant de 20 à 17 pour cent entre 2008 et 2019 (OIT, 2022a, p. 128), et la couverture de la négociation collective reste limitée, n'atteignant qu'environ un tiers des salariés de l'économie formelle³. La ratification de la

¹ Les principes et droits fondamentaux au travail comptent également parmi les droits humains consacrés par d'autres sources du droit international, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme et plusieurs des principaux instruments des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme.

² Voir la [Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable](#).

³ Selon les données récentes disponibles pour 98 pays (principalement des économies industrialisées d'Europe et d'Asie centrale ainsi que des Amériques) et en ce qui concerne les salariés du secteur formel uniquement (OIT, 2022a, pp. 68-74).

convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, n'a progressé que lentement, et la pleine application de ces instruments s'est heurtée à des difficultés. De fait, plus de 40 pour cent de la population mondiale vit encore dans des pays où ces droits ne sont pas protégés. En outre, si les protections ont parfois été étendues à des groupes auparavant exclus, des catégories importantes de travailleurs, notamment les travailleurs informels, agricoles, domestiques, migrants, à domicile et les travailleurs des plateformes, restent souvent en dehors du champ d'application de la législation principale. Les régulations sectorielles dans des domaines tels que l'agriculture, la pêche et les transports restreignent encore davantage l'exercice effectif de ces droits.

Le travail forcé a augmenté, passant de 24,9 millions de personnes qui y étaient soumises dans le monde en 2016 à 27,6 millions en 2021, selon les estimations (OIT, Walk Free et OIM, 2022). L'économie privée représente 86 pour cent du phénomène, générant des profits annuels illicites d'environ 236 milliards de dollars É.-U. (OIT, 2024a), tandis que le travail forcé imposé par l'État persiste dans toutes les régions et représente les 14 pour cent de cas restants. Plus de la moitié des cas sont recensés dans les pays à revenu intermédiaire supérieur et à revenu élevé. Les données disponibles montrent que les difficultés liées, entre autres, à l'informalité, à la gouvernance des migrations, à l'accès à la protection sociale, à l'accès au crédit et au recrutement jouent toutes un grand rôle dans l'augmentation de la vulnérabilité des travailleurs au travail forcé. Les lacunes législatives restent importantes: environ un tiers des pays ne disposent toujours pas de lois qui définissent clairement le travail forcé, le criminalisent et le sanctionnent. La faiblesse des capacités institutionnelles, la mauvaise coordination entre les organismes chargés de faire appliquer la législation, les faibles taux de poursuite et la disponibilité limitée des données entravent encore davantage les efforts visant à éliminer le travail forcé.

La lutte contre le **travail des enfants** à l'échelle mondiale a récemment enregistré de nets progrès, mais le défi reste de taille. Près de 138 millions d'enfants – 59 millions de filles et 78 millions de garçons – travaillent, selon les estimations mondiales pour 2024, contre 160 millions en 2020 (OIT et UNICEF, 2025). Parmi eux, 54 millions effectuent des travaux dangereux susceptibles de nuire à leur santé, à leur sécurité ou à leur moralité. Les enfants âgés de 5 à 11 ans, dont le corps et l'esprit sont particulièrement sensibles aux effets négatifs du travail des enfants, représentent 79 millions de tous ceux qui travaillent. L'agriculture reste le secteur dominant pour le travail des enfants, représentant 61 pour cent du total dans le monde, généralement dans des exploitations familiales ou des

plantations. Près d'un tiers des enfants concernés ne sont pas scolarisés, et de nombreux autres voient leur éducation perturbée par le travail, ce qui compromet leur avenir. En dépit des progrès accomplis, il est urgent d'accélérer fortement le rythme et l'ampleur de l'action pour s'attaquer aux causes profondes du travail des enfants – telles que la pauvreté, l'accès limité à une éducation de qualité, l'informalité et l'exclusion sociale – et pour atteindre l'objectif consistant à éliminer ce fléau.

La discrimination en matière d'emploi et de profession reste profondément ancrée. Elle renforce les inégalités, exclut des millions de personnes du travail décent et freine la croissance économique au sens large en limitant le recours aux talents et au potentiel disponibles. Les femmes, les minorités ethniques, les personnes en situation de handicap et d'autres groupes continuent d'être confrontés à des taux d'activité plus faibles, ainsi qu'à une ségrégation professionnelle et à des écarts salariaux. Par exemple, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'élève à 19 pour cent à l'échelle mondiale, et leurs taux d'activité affichent un écart de 25 points de pourcentage. En outre, les cadres juridiques ne sont pas uniformes: si 89 pour cent des pays interdisent, en termes généraux, la discrimination sur le lieu de travail fondée sur le sexe, moins de 40 pour cent le font sur la base de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre. Même lorsque des lois existent, peu de gouvernements sont parvenus à mettre les différents types de discrimination sur un plan d'égalité dans la pratique.

Les déficits en matière de **sécurité et santé au travail (SST)** restent omniprésents dans le monde. En 2019, environ 2,93 millions de travailleurs sont décédés des suites d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, et plus de 395 millions ont souffert de lésions professionnelles non mortelles, ce qui fait des conditions de travail dangereuses l'un des principaux problèmes de santé dans le monde. Les maladies professionnelles représentent près de 90 pour cent des décès imputables au travail, et ce sont les pathologies cardiovasculaires, les cancers et les maladies respiratoires qui font le plus grand nombre de victimes. Le changement climatique a lui aussi un impact croissant sur la SST. Chaque année, la chaleur excessive, à laquelle sont exposés 2,41 milliards de travailleurs, est responsable de 22,85 millions d'accidents du travail et de 18 970 décès liés au travail. Les problèmes de santé mentale sont également en augmentation: environ 15 pour cent des adultes en âge de travailler vivent avec un trouble mental et 12 milliards de journées de travail sont perdues chaque année à cause de l'anxiété et de la dépression. Malgré certains progrès, d'importantes lacunes en matière de politiques, des mécanismes d'application défectueux, une collecte de données médiocre et une capacité institutionnelle limitée

continuent d'entraver les efforts visant à garantir un milieu de travail sûr et salubre pour tous.

Sans une action urgente et coordonnée, ces obstacles interdépendants à la promotion des principes et

droits fondamentaux au travail risquent d'aggraver les inégalités mondiales et de compromettre les perspectives d'un développement inclusif et durable.

► **Mesures politiques et progrès**

En dépit de ce contexte mondial difficile, d'importants progrès ont pourtant été accomplis, imprimant un nouvel élan à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail.

À l'échelle mondiale, la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre en tant que droit fondamental en 2022 a redynamisé les efforts plus larges visant à faire progresser les principes et droits fondamentaux au travail. La communauté internationale – notamment le G7, le G20 et l'Union européenne – soutient de plus en plus la négociation collective en tant que mécanisme clé pour lutter contre les inégalités et pour le partage des revenus du travail. En outre, l'adoption de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, réaffirme le rôle des principes et droits fondamentaux au travail et reconnaît clairement que l'incapacité d'en jouir pleinement est l'une des causes profondes de la violence et du harcèlement. Quant à l'Appel à l'action de Durban sur l'élimination du travail des enfants (2022), il établit une feuille de route essentielle pour guider l'action menée au niveau mondial afin de combattre le travail des enfants, tout en réaffirmant les liens de complémentarité entre les cinq principes et droits fondamentaux. La revitalisation du multilatéralisme pour promouvoir le développement durable, notamment dans le cadre de la Coalition mondiale pour la justice sociale, ouvre de multiples perspectives quant au rôle que peuvent jouer les principes et droits fondamentaux à la fois comme objectif et comme moteur du progrès social et économique. Au sein du système des Nations Unies par exemple, tous les cadres stratégiques généraux, tels que le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030), les ODD et l'Appel à l'action en faveur des droits humains du Secrétaire général des Nations Unies, font expressément référence aux principes et droits fondamentaux.

À l'échelle nationale, plusieurs gouvernements ont introduit ces dernières années des réformes législatives et politiques visant à renforcer les fondements juridiques des principes et droits fondamentaux au travail et à promouvoir leur réalisation effective.

- De nombreux pays ont pris des mesures pour renforcer la liberté d'association et le droit de négociation collective en supprimant les obstacles à la syndicalisation fondés sur la nationalité, l'âge, l'alphabétisation et l'affiliation syndicale existante,

de même que pour remédier à la discrimination antisyndicale et promouvoir des négociations collectives plus représentatives. La liberté d'association et le droit de négociation collective ont également été étendus à des groupes qui en étaient auparavant exclus, comme les travailleurs du secteur public, les travailleurs agricoles, les dockers et les travailleurs occupant des formes atypiques d'emploi.

- Les cadres juridiques relatifs au travail forcé ont été consolidés dans un certain nombre de pays, grâce à des définitions plus claires, à l'imposition de sanctions plus strictes et à des limites au recours au travail pénitentiaire obligatoire pour des délits tels que l'action de grève. Des plans d'action nationaux sont venus compléter ces réformes en combinant des interventions directes, telles que l'aide aux victimes et les poursuites judiciaires, avec des stratégies plus larges visant à s'attaquer aux causes sous-jacentes de ce phénomène. Ces plans restent toutefois relativement rares et ils manquent souvent de ressources. Les travailleurs migrants ont bénéficié de réformes visant à démanteler les systèmes de parrainage restrictifs et à améliorer les pratiques de recrutement afin de réduire les risques d'exploitation. Des progrès ont été accomplis en matière de mesures préventives, notamment celles visant à réguler les secteurs de travail informels et à les soumettre à la législation sur le travail et l'emploi, à améliorer la gouvernance du marché du travail grâce à une surveillance accrue de l'inspection du travail, et à renforcer la réglementation des agences de recrutement et des agences d'emploi privées.
- En ce qui concerne le travail des enfants, la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, a atteint la ratification universelle en 2022, une première historique. Tous les enfants bénéficient désormais d'une protection juridique essentielle contre les pires formes de travail. Plusieurs pays ont modifié leur législation de manière à aligner l'âge minimum d'admission à l'emploi sur la fin de la scolarité obligatoire ou à relever l'âge minimum pour certains types de travail, notamment le travail domestique, l'apprentissage et les travaux légers. Certains ont mis à jour leur liste de travaux dangereux afin de renforcer la protection des enfants de moins de 18 ans, y ajoutant le travail domestique dans certains cas, et des mesures

juridiques plus strictes ont été introduites pour lutter contre l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales. Parallèlement à ces réformes, des stratégies intégrées ont cherché à s'attaquer aux causes profondes du travail des enfants. À cette fin, les questions relatives à ce phénomène ont été prises en compte dans les cadres politiques nationaux; et la protection sociale, étendue aux enfants à risque.

- De nombreuses juridictions ont abrogé les lois discriminatoires interdisant aux femmes d'exercer certaines professions et renforcé les protections contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Les initiatives visant à promouvoir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale se sont appuyées sur des mesures de transparence salariale ou se sont attaquées au problème des mauvaises conditions de travail dans les emplois peu rémunérés du secteur du soin, où se concentrent de nombreuses femmes et travailleuses domestiques. Bien que les progrès aient été plus lents dans la lutte contre la discrimination fondée sur la race, la religion ou le handicap, certains pays ont élargi leur liste des motifs de discrimination interdits, et les conventions collectives contiennent de plus en plus de clauses en faveur de la diversité et de l'égalité de traitement. Pour que le droit à la protection de la maternité devienne une réalité pour toutes les femmes, il est indispensable de protéger l'emploi et de lutter contre la discrimination. Selon le rapport de l'OIT intitulé *Soin à autrui au travail* (OIT, 2022b), la plupart des pays prescrivent des mesures de protection contre les licenciements illégaux liés à la maternité, mais 13 pays ne disposaient toujours pas de telles règles en 2021. En outre, 83 pays ne garantissent pas la protection de l'emploi pendant toute la durée de la maternité, exposant ainsi 5 mères potentielles sur 10 à un risque de licenciement discriminatoire. Bien que seulement 1 mère potentielle sur 10 à travers le monde vive dans un pays où les tests de grossesse sont explicitement prohibés, 26 pays ont imposé de nouvelles interdictions implicites ou explicites contre ces tests depuis 2011. Le rapport souligne également que la protection de l'emploi et la lutte contre la discrimination liées au congé de paternité pourraient améliorer les taux de recours à ce type de congé et mieux reconnaître le rôle d'aidant des hommes. Toutefois, ces protections restent limitées: en 2021, seuls 55 pays protégeaient explicitement les pères contre un licenciement illicite pour cause de congé de paternité, ce qui veut dire que seul 1 père potentiel sur 10 dans le monde en bénéficiait.
- Dans le domaine de la SST, les protections juridiques ont été étendues à des travailleurs qui se trouvaient auparavant exclus du champ d'application des cadres traditionnels de l'emploi, notamment les travailleurs des plateformes, les travailleurs domestiques et les jeunes travailleurs. De nouvelles réglementations

ont été adoptées pour faire face aux principaux facteurs de changement qui ont un impact sur la sécurité et la santé, notamment la chaleur, l'évolution des conditions météorologiques et la technologie. Des politiques et des programmes nationaux de SST ont été adoptés ou révisés afin de mettre l'accent sur la prévention, les risques professionnels spécifiques, l'éducation, le renforcement des capacités institutionnelles, les cadres de qualification, l'inspection et le renforcement de la coordination entre les organismes publics, en accordant une attention particulière aux secteurs à haut risque tels que la construction et l'agriculture, et en abordant les dimensions interdépendantes de la SST, de la santé publique et de l'environnement. Les mécanismes de contrôle ont également été renforcés, en se dotant d'approches plus stratégiques de la conformité, en explorant les données pour mener des interventions ciblées et en révisant les méthodes d'inspection pour une utilisation efficace des ressources.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont joué un rôle important dans la promotion des principes et droits fondamentaux au travail dans différents contextes nationaux. Certains syndicats ont entrepris de modifier leurs politiques internes et leurs statuts de façon à élargir expressément la possibilité de s'affilier à des groupes de travailleurs habituellement sous-représentés (comme les travailleurs migrants et les travailleurs de l'économie informelle), tandis que d'autres ont mené des campagnes de sensibilisation pour encourager le recrutement et favoriser l'auto-organisation de groupes à risque (notamment les travailleuses migrantes et les travailleuses domestiques). De même, des organisations d'employeurs et des organisations professionnelles ont pris des mesures dans plusieurs pays en vue de recruter et de soutenir des micro, petites et moyennes entreprises ainsi que des travailleurs indépendants. Plusieurs syndicats ont également lancé des actions de sensibilisation et de formation, par exemple en créant des centres de ressources afin de fournir des informations, une aide juridique et un soutien collectif aux travailleurs migrants, aux travailleurs de plateformes et à d'autres travailleurs difficiles à structurer et à risque. Dans certains contextes, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont uni leurs efforts pour prévenir le travail forcé et le travail des enfants dans des secteurs tels que l'agriculture et la pêche.

L'OIT a soutenu les efforts déployés dans tous ces domaines par le biais d'une assistance technique portant sur:

- les réformes législatives,
- le renforcement des capacités des administrations du travail et des partenaires sociaux,
- la promotion de politiques favorables à l'égalité des genres et à la non-discrimination,
- la recherche fondée sur des données probantes.

En outre, l'OIT a des stratégies intégrées liant la liberté syndicale, l'élimination du travail forcé et du travail des enfants, et la SST. Ses initiatives se sont également concentrées sur la gestion des risques dans les situations de fragilité, l'amélioration de la conformité aux normes dans les chaînes d'approvisionnement et le renforcement des statistiques et des capacités de recherche nationales afin de mieux éclairer l'élaboration des politiques.

Néanmoins, de grands défis restent à relever. De nombreuses mesures importantes ont été prises pour faire progresser les principes et droits fondamentaux au travail dans différents contextes nationaux, mais elles ont jusqu'à présent manqué d'ampleur et de portée. Des lacunes persistent tant au niveau du droit que de la pratique, les avancées étant souvent freinées par une législation obsolète, des institutions fragiles, une application insuffisante, des ressources limitées,

des priorités politiques concurrentes et un manque de données pour guider l'action. Si l'importance des approches intégrées pour faire progresser les principes et droits fondamentaux est de plus en plus reconnue, les mesures restent souvent fragmentées, et les fonds alloués à la coopération pour le développement sont répartis de manière inégale dans quelques catégories de droits. Dans l'environnement mondial difficile d'aujourd'hui, il reste encore beaucoup à faire à tous les niveaux – juridique, politique, programmatique et institutionnel. La résolution 2024 de la Conférence internationale du Travail concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail montre une voie à suivre, étant entendu qu'elle sera portée à l'attention du Deuxième Sommet mondial pour le développement social (OIT, 2024b).

► **Revitaliser l'action pour la période à venir**

Le Deuxième Sommet mondial pour le développement social doit marquer un tournant et relancer l'engagement mondial en faveur des principes et droits fondamentaux au travail en tant que fondement de l'égalité, de la résilience et du développement inclusif. Les crises récentes ont révélé à quel point les progrès peuvent être fragiles, mais elles soulignent aussi la puissance indéfectible des principes et droits fondamentaux au travail pour stimuler une reprise durable et la justice sociale.

Prendre un nouvel élan impose les éléments suivants:

- **Des approches intégrées et fondées sur les droits:** faire progresser les cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail, qui se renforcent mutuellement, en liant les interventions relatives à l'économie informelle, aux chaînes d'approvisionnement, aux contextes de crise, aux transitions justes et aux transformations numériques.
- **Une ratification et une mise en œuvre plus fortes:** accélérer la ratification et la pleine réalisation des droits inscrits dans les conventions fondamentales et renforcer l'application et la capacité institutionnelle à l'échelle nationale.
- **Une action fondée sur des données probantes:** accroître les investissements dans les données, la recherche et le suivi afin d'apporter des réponses efficaces et adaptées au contexte.

- **Des partenariats stratégiques:** tirer parti de la dynamique du Deuxième Sommet mondial pour le développement social pour mobiliser des alliances mondiales, notamment dans le cadre de la Coalition mondiale pour la justice sociale, de l'Alliance 8.7 et de la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC), afin d'amplifier l'impact de l'action.
- **Un financement durable:** garantir des investissements à long terme grâce à la mobilisation de ressources nationales et au renforcement de la coopération internationale.

À ce stade décisif, le Deuxième Sommet mondial pour le développement social doit agir comme catalyseur d'une action porteuse de changements. Réaffirmer et mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail n'est pas seulement un impératif humain, mais une nécessité stratégique pour bâtir des sociétés résilientes et équitables. Saisissons cette occasion pour nous engager dans des actions concrètes qui garantissent la dignité, la sécurité et la justice pour chaque travailleur, partout dans le monde.

► Références

Nations Unies. 2015. Résolution 70/1 adoptée par l'Assemblée générale: [Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030](#), A/RES/70/1.

OIT (Organisation internationale du Travail). 2022a. [Rapport sur le dialogue social 2022: la négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente](#). Genève: BIT.

—. 2022b. [Soin à autrui au travail: investir dans les congés et services de soins à autrui pour plus d'égalité de genre dans le monde du travail](#). Genève: BIT.

—. 2024a. [Profits et pauvreté: la dimension économique du travail forcé](#). Genève: BIT.

—. 2024b. [Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail](#).

— et UNICEF (Fonds des Nations Unies pour l'enfance). 2025. [Child Labour: Global Estimates 2024, Trends and the Road Forward](#). New York. Résumé analytique en français: «[Travail des enfants: estimations mondiales 2024, tendances et chemin à suivre](#)».

—, Walk Free et OIM (Organisation internationale pour les migrations). 2022. [Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage](#). Genève: BIT, Walk Free et OIM. Résumé exécutif en français: «[Estimations mondiales de l'esclavage moderne: travail forcé et mariage forcé](#)».

Contact

Organisation internationale du Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse

FUNDAMENTALS
Courriel: fundamentals@ilo.org

DOI: <https://doi.org/10.54394/BNUU0506>



Cette note est mise à disposition dans le cadre d'une licence [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) qui autorise la reproduction, le partage et l'adaptation (y compris la traduction) du contenu, quel qu'en soit le motif. L'utilisateur doit clairement indiquer que l'OIT est la source originale.