

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

Date: 04 décembre 2021

► Projet de 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 une majorité de pays. À l'échelle mondiale, les inégalités de richesse sont marquées [mais se sont réduites au cours de la dernière décennie]. 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 macroéconomiques, commerciales, d'investissement, du travail et de l'emploi ainsi que des pratiques [culturelles]. 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 [, une mauvaise gouvernance et une responsabilisation insuffisante], 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 [devrait être/est] un moteur de la croissance économique et du développement et contribue à la réduction des inégalités de revenus entre les pays. Pour réduire les inégalités de revenus, il est de la plus haute importance de veiller à ce

que les bénéfices tirés du commerce international soient plus inclusifs et tiennent davantage compte des objectifs de développement durable (ODD).

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 la capacité inégale des pays à absorber les chocs externes, ainsi que 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 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. Pour certains, la dette chronique, qui s'est alourdie pendant la pandémie, constitue un frein important car elle les contraint à affecter les recettes nationales au service de la dette plutôt qu'à des plans de 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 [figurent/peuvent figurer] parmi les causes profondes du travail des enfants et du travail forcé.
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'écarts de rémunération entre hommes et femmes et d'actes de violence et de harcèlement fondés sur le genre, encore fréquents. 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 et se heurtent à d'autres obstacles, avec des conséquences inquiétantes pour leurs perspectives d'autonomie et de bien-être actuelles et futures ainsi que pour la reprise.
8. La crise du COVID-19 a touché de manière disproportionnée les populations les plus défavorisées et les plus vulnérables à la discrimination, comme les peuples autochtones et tribaux, les personnes d'ascendance africaine, les jeunes et les personnes âgées, les personnes en situation de handicap et les personnes vivant avec le VIH et le sida, ainsi que les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres ou intersexuées (LGBTI), les inégalités étant plus marquées quand le genre, la race, l'âge, le handicap, le statut migratoire ou d'autres facteurs se recoupent. / [La crise du COVID-19 a touché de manière disproportionnée les groupes qui pourraient être confrontés à des désavantages ou à des discriminations, ou qui pourraient se trouver en situation de vulnérabilité].
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 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, [à des services publics de qualité,] à l'éducation, 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 de parvenir à «la plénitude de l'emploi et l'élévation des niveaux de vie» et à «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) sur la fixation des salaires minima, 1970, reconnaît que la définition de salaires minima adéquats est indispensable pour réduire les inégalités et devrait se fonder sur les deux éléments essentiels ci-après: 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 (Déclaration du centenaire de l'OIT), 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'urgente nécessité 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, les évolutions démographiques 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 associée à la solidarité mondiale ainsi que] les ODD, 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 de technologie par l'action des 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 dus aux écarts de compétences et aux différents niveaux de productivité du travail au sein des entreprises représentent une part importante des inégalités des revenus du travail.] / [Les inégalités intraentreprises représentent une part importante de l'ensemble des inégalités.]

Ajout au point 14 ou nouveau point: [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, des défaillances à tous les niveaux des chaînes d'approvisionnement mondiales ont contribué à des déficits de travail décent concernant les conditions de travail dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail, des salaires et du temps de travail, et ont une incidence sur la relation de travail et les protections qu'elle peut apporter. [Si les chaînes d'approvisionnement mondiales ont créé des emplois et ouvert des perspectives de développement économique et social pour de nombreux pays,] [lorsque les normes du travail ne sont pas respectées,] elles peuvent aussi contribuer aux inégalités en cantonnant les pays, les travailleurs et les fournisseurs à différents maillons de la chaîne d'approvisionnement à des activités faiblement rémunérées et à faible valeur ajoutée, qui s'accompagnent de violations des droits de l'homme et de déficits de travail décent.]

15. [L'endettement chronique à l'échelle mondiale est 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 [, en contact avec le public ou non permanents ou à la demande] [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, 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. Non seulement l'informalité est synonyme des déficits de travail décent les plus prononcés, mais elle réduit 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.

Ajout au point 17 ou nouveau point: [D'autres travailleurs peuvent occuper un emploi à temps partiel, un emploi temporaire ou un emploi intérimaire. La flexibilité qui va de pair avec ces formes de travail peut aider les entreprises à accroître leur productivité et améliorer la participation des travailleurs, en particulier des jeunes et des travailleurs peu qualifiés, qui se heurtent à des obstacles plus grands pour entrer sur le marché du travail. Cependant, lorsque ces formes de travail ne sont pas utilisées aux fins particulières qui sont les leurs mais pour contourner les obligations légales et contractuelles de l'employeur ou qu'elles ne permettent pas de protéger adéquatement les travailleurs ni de leur fournir une protection sociale adaptée, elles peuvent porter atteinte au principe de la concurrence loyale et contribuer au creusement des inégalités entre travailleurs.]

18. L'insuffisance et la faiblesse des cadres juridiques et stratégiques, notamment ceux visant à garantir des milieux de travail sûrs et salubres et des politiques actives du marché du travail, ainsi que l'informalité et le mauvais fonctionnement des institutions du marché du travail, contribuent aux inégalités car 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 peut entraîner des chocs qui feront sombrer des personnes dans la pauvreté et aggraveront les inégalités. La baisse de la syndicalisation et de la couverture conventionnelle résultant entre autres [de violations du droit d'organisation et de négociation collective ou] d'obstacles à la mise en œuvre [de ce droit] du droit d'organisation et de négociation collective a aussi joué 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 populations vivant en zone rurale, les personnes 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 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 les évolutions démographiques transforment le monde du travail et, s'ils 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 pernicioeux de ce phénomène sont les plus faibles. Dans certains secteurs, il met en danger les emplois, les moyens de subsistance et la productivité, qui sont essentiels au développement durable et à la croissance. La numérisation et le développement des plateformes de travail numérique [génèrent de nouveaux facteurs d'inégalités et, dans le même temps] offrent aux travailleurs des possibilités d'activités génératrices de revenus, leur ont permis de compléter leurs revenus et leur ont donné la flexibilité qu'ils recherchaient. Le point négatif est que la rémunération est généralement faible, l'emploi instable et la protection sociale souvent inexistante. En outre, la fracture numérique aggrave encore les inégalités existantes. Si le processus de coopération et d'intégration économiques a aidé bon nombre de pays et de groupes de population à bénéficier d'un développement économique et social très important, la mondialisation a également placé les secteurs, les pays, et une partie de leur population face à des défis majeurs en matière d'inégalités.

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 bilatérale[s], régionale[s] et multilatérale[s] 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, en instaurant une croissance soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et le travail pour tous dans le contexte d'une transition juste, de la numérisation et des changements démographiques.** La création d'emplois est fondamentale pour

réduire les inégalités. Elle exige d'instaurer 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 études d'impact dans le domaine de l'emploi afin d'évaluer les politiques, les stratégies de développement socioéconomiques 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, l'économie réelle et l'innovation est également essentiel. Le dialogue social, y compris la négociation collective, contribue à une répartition 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, en élargissant 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 rapide et la productivité, et de partager les fruits du progrès technologique, 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 en s'appuyant sur les filières des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques et sur 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 en vue de permettre 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 plus efficaces et inclusives est d'une importance primordiale pour lutter contre la pauvreté et les inégalités. Les principes et droits fondamentaux au travail doivent être garantis à tous les travailleurs, quelle que soit la nature de la relation de travail,

notamment pour les travailleurs informels. La mise en place de systèmes de négociation collective et l'adoption de mesures en faveur de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, y compris dans les chaînes d'approvisionnement, sont essentiels pour une distribution équitable des fruits du progrès économique. Des salaires minima adéquats, légaux ou négociés, constituent également un puissant outil de réduction des inégalités lorsqu'ils sont 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 au niveau national, 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 pour augmenter la capacité de l'économie formelle à absorber les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle, et renforcer la capacité des personnes et des entreprises à entrer dans l'économie formelle. Le recensement des incitations adaptées et l'élimination des obstacles à la formalité sont essentiels pour encourager l'esprit d'entreprise, 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.** Il faut à cette fin 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 discriminatoires et la répartition inéquitable des activités de soin non rémunérées; renforcer les mesures et les politiques visant à mettre fin à la discrimination raciale et à atteindre l'égalité de chances et de traitement pour tous; combler les écarts de rémunération entre hommes et femmes et mieux réaliser l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égal pour tous; accroître la disponibilité de données ventilées par sexe, âge, handicap, race, appartenance ethnique, statut de migrant et lieu géographique;]
- [f) **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 une stratégie globale et intégrée 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 pourrait préciser les liens entre l'Agenda du travail décent, les inégalités et les objectifs du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et 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. Elle 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 pertinentes, reposent sur des données factuelles et soient adaptées à la situation propre à chaque pays. Cet ensemble de politiques devrait placer l'emploi, 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 une stratégie globale et intégrée de réduction des inégalités dans le monde du travail et à concevoir et mettre en œuvre des initiatives dans les six domaines d'intérêt susmentionnés. Cet appui devrait être apporté conformément aux normes internationales du travail pertinentes, aux plans d'action pertinents adoptés par le Conseil d'administration en vue de donner suite aux résolutions de la Conférence sur des questions telles que la protection sociale ainsi que les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie¹ et à la stratégie sur la formalisation de l'économie informelle adoptée par le Conseil d'administration². Une attention devrait en outre être portée à l'élaboration d'une stratégie de l'OIT visant à accroître la productivité, à la prise compte des orientations formulées par le Conseil d'administration en mars 2021³, 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) intégrer systématiquement, dans le cadre de sa contribution à la réforme du système des Nations Unies, 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 ses bureaux de pays 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 en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente, 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

¹ Résolution concernant la discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale (sécurité sociale) adoptée pendant la première partie (juin 2021) de la 109^e session de la Conférence internationale du Travail (GB.343/INS/3/1) et résolution qui pourrait être adoptée à l'issue de la discussion générale sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie se tenant pendant la deuxième partie de la 109^e session.

² GB.329/POL/2 et GB.329/PV, paragr.457

³ GB.341/PV, paragr. 606 à 649, et GB.341/POL/2.

appui sur les programmes par pays en cours et prometteurs 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, sur la question des inégalités dans le contexte de la reprise après la pandémie, en vue d'accroître l'efficacité et de renforcer 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;]
- [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, et entreprendre de manière appropriée la promotion d'une transition juste vers une économie numérique neutre en carbone, en vue d'acquérir des connaissances sur la transmission intergénérationnelle des désavantages ainsi que sur les causes de la baisse de la part des revenus du travail et les moyens possibles d'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;]
- [g) continuer à promouvoir la ratification et la mise en œuvre des conventions fondamentales, notamment de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, de la 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, ainsi que d'autres normes internationales du travail pertinentes;]
- [h) accélérer la mise en œuvre d'un programme porteur de changements en faveur de l'égalité de genre, comme le préconise la Déclaration du centenaire de l'OIT, et d'un programme porteur de changements en faveur de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, conformément à l'Appel mondial à l'action;]
- [i) redoubler d'efforts pour aider les mandants à établir des systèmes de fixation des salaires minima qui soient efficaces et fondés sur des données factuelles et qui favorisent l'application de salaires minima adéquats, légaux ou négociés, et pour promouvoir la ratification et l'application de la convention n° 131 de manière plus systématique.]