

Commission chargée de la discussion récurrente sur la protection des travailleurs

Date : 09 juin 2023

► Projet de conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs

I. Contexte, progrès et défis

Contexte

1. Les mutations qui touchent le monde du travail font émerger des possibilités et des défis, et les multiples crises actuelles ont des répercussions profondes sur la protection des travailleurs. Les tensions géopolitiques, la pandémie de COVID-19, les effets du changement climatique et la crise du coût de la vie ont aggravé les déficits de travail décent existants, accru la pauvreté et amplifié les inégalités tant dans les pays qu'entre les pays.
2. C'est dans ce contexte que la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs vise à faire le point des progrès accomplis et des défis qui se posent, ainsi qu'à définir la voie à suivre pour une protection plus inclusive, plus adéquate et plus effective de tous les travailleurs.
3. La protection des travailleurs est au cœur du mandat de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et de l'Agenda du travail décent, et elle est cruciale pour renforcer la résilience face aux crises futures et permettre le redressement. Elle est fondamentale pour réaliser le travail décent et contribuer à la justice sociale et à la paix sociale, assurer la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès et réduire les inégalités. Tous les travailleurs devraient jouir d'une protection adéquate et effective conformément à l'Agenda du travail décent. Parce qu'elles génèrent des emplois et favorisent l'innovation et le travail décent, les entreprises durables contribuent à la protection des travailleurs, aux accroissements de la productivité et à une économie performante et productive. De même, dans la mesure où elle permet d'instaurer des règles du jeu équitables, la protection des travailleurs contribue à des entreprises durables, aux gains de productivité et au développement économique.

Progrès et défis

4. Depuis la première discussion récurrente sur la protection des travailleurs qui a eu lieu en 2015, les États Membres de l'OIT ont accompli des progrès dans tous les domaines de la protection des travailleurs, notamment grâce aux mesures positives qui ont été prises par les

partenaires sociaux. Dans certains États Membres, des salaires minima obligatoires ont été établis par voie législative ou négociés par les partenaires sociaux, et de nombreux États ont instauré des mécanismes d'ajustement des taux de salaire minimum, qui jouent un rôle central dans la réduction des inégalités. [Toutefois, le fait que les salaires minima ne soient pas adéquats et qu'ils ne soient pas effectivement appliqués pose toujours problème dans de nombreux pays et contribue à amplifier le phénomène des travailleurs pauvres et les inégalités de revenus. En outre, la part des gains de l'activité économique qui revient aux travailleurs n'a cessé de diminuer, les salaires ayant augmenté moins vite que la productivité. / Toutefois, le ralentissement de la productivité du travail au niveau mondial ainsi que le redéploiement de la main-d'œuvre vers des secteurs économiques à faible productivité réduisent la possibilité pour les travailleurs de participer aux fruits du progrès de l'activité économique.] Des mesures ont également été prises pour remédier au non-paiement des salaires et promouvoir le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, notamment au moyen du versement électronique des salaires et de mesures de promotion de la transparence en matière de rémunération. L'écart de rémunération entre femmes et hommes se réduit quoique lentement et se maintient à un niveau élevé qui est de 22 pour cent à l'échelle mondiale. La durée du travail par travailleur tend elle aussi à diminuer, bien que nombre de travailleurs continuent de faire de longues heures de travail.

5. [L'informalité demeure un obstacle majeur à la réalisation d'une protection inclusive, adéquate et effective de tous les travailleurs. Deux milliards de travailleurs de par le monde tirent leurs revenus de l'économie informelle où les droits et protections sont restreints, voire inexistantes, et l'informalité prend de l'ampleur chez les indépendants. La protection des travailleurs reste un objectif inaccessible pour les indépendants, notamment pour ceux, nombreux, qui travaillent dans l'économie formelle.]
6. Le risque de se voir exclus de la protection des travailleurs ou de ne pas bénéficier d'une protection adéquate est plus grand pour les travailleurs et groupes de travailleurs confrontés à la discrimination fondée sur le genre ou sur d'autres critères, y compris à la discrimination croisée, comme les migrants ou réfugiés, les jeunes travailleurs, les personnes en situation de handicap, les membres des groupes ethniques marginalisés, des peuples autochtones ou tribaux, de même que pour les travailleurs de certains groupes ou secteurs professionnels ou relevant de modalités de travail particulières, notamment les travailleurs du soin, les travailleurs domestiques, les travailleurs agricoles et les travailleurs à domicile, en particulier lorsque les cadres juridiques ne sont pas adaptés ou que la gouvernance du marché du travail est défaillante.
7. [Si la diversification des modalités de travail telles que le travail temporaire, le travail via des plateformes et le télétravail semble avoir favorisé l'accès à l'emploi des travailleurs qui avaient le plus de mal à entrer sur le marché du travail ou à s'y maintenir, elle s'accompagne aussi de nouveaux défis en ce qui concerne la protection des travailleurs et leur qualification. Conscients que la relation de travail demeure le principal moyen d'accès des travailleurs à la protection et à la sécurité sociale, certains pays ont pris des mesures destinées à promouvoir une qualification correcte au regard du statut dans l'emploi.]
8. L'augmentation de la connectivité liée aux technologies de l'information et de la communication a contribué à l'apparition du télétravail, lequel a gagné en importance durant la crise du COVID-19 et a de fortes chances de se perpétuer avec les modalités de travail «hybrides». Si elle a contribué à une flexibilité accrue dans l'organisation du travail et à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et a permis de préserver des emplois et la protection des travailleurs dans de nombreux pays durant la pandémie, elle peut aussi engendrer un stress important pour les travailleurs si des limites concernant le temps de

travail et les mesures de protection nécessaires pour que les travailleurs puissent se déconnecter ne sont pas établies et respectées, conformément à la réglementation nationale et aux conventions entre les parties. [Les défis portent aussi sur la protection des données personnelles des travailleurs et le droit de ceux-ci à la vie privée, la possibilité que des décisions automatisées et manquant d'objectivité aient une incidence sur l'emploi et les tâches confiées aux travailleurs, ainsi que [la prévention des / la lutte contre les] [risques pour la santé mentale / troubles psychosociaux].]

9. On observe une tendance à la baisse du taux de décès et de maladies liés au travail, malgré des chiffres encore importants et en augmentation. En 2022, un milieu de travail sûr et salubre a été inclus dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT[, et la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, ainsi que la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, sont devenues des conventions fondamentales]. De nouvelles règles ont été mises en place pour combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment au moyen de la ratification et de la mise en œuvre de la convention (no 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. Parallèlement, le changement climatique a amené de nouvelles préoccupations pour la santé et la sécurité, telles que le stress lié à la chaleur, et avivé les préoccupations existantes.
10. [Les inégalités et la discrimination de genre ont toujours cours, notamment en ce qui concerne l'accès des femmes aux marchés du travail, les compétences et la rémunération, la violence et le harcèlement et la part disproportionnée du travail de soin non rémunéré qui est assumée par les femmes. Toutefois, des progrès de taille ont été accomplis sur le plan juridique en ce qui concerne la protection de la maternité, notamment s'agissant du congé de maternité rémunéré, du congé de paternité et du congé parental.]
11. Dans de nombreux pays, les travailleurs migrants comblent les déficits de main-d'œuvre et contribuent au développement durable. Pour autant, nombre d'entre eux continuent de se heurter à la discrimination, ainsi qu'à des obstacles concernant l'accès à la protection des travailleurs. Certains pays ont établi des cadres juridiques et institutionnels destinés à protéger les droits des travailleurs migrants auxquels ils garantissent une protection sociale tout en assurant des migrations sûres et régulières.
12. Des mesures de protection de l'emploi, notamment des règles contre les licenciements abusifs et des restrictions concernant le recours inapproprié aux contrats de durée déterminée, ont été adoptées dans certains pays. Les contrats de travail de durée indéterminée, qui assurent une protection accrue aux travailleurs et renforcent parallèlement la productivité et la capacité d'adaptation des entreprises, notamment en ce qu'ils incitent à investir dans les qualifications et compétences des salariés, ont été favorisés. Des mesures de protection ont aussi été prises pour les travailleurs titulaires de contrats de travail temporaires dans un certain nombre de pays, notamment avec l'adoption d'une réglementation adaptée limitant le recours aux contrats temporaires. Compte tenu de l'obligation qui incombe aux États de protéger les droits humains et de la responsabilité qui incombe aux entreprises de les respecter, des mesures importantes ont été prises par les entreprises et les États pour promouvoir les droits humains, notamment les principes et droits fondamentaux au travail, et une conduite responsable des entreprises, notamment dans les chaînes d'approvisionnement, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale adoptée par l'OIT (Déclaration sur les entreprises multinationales). Les initiatives telles que l'appui de partenariats internationaux comme l'Alliance mondiale pour l'éradication du travail forcé, de l'esclavage moderne, de la traite des personnes et du travail des enfants (Alliance 8.7)

sont importantes pour favoriser le renforcement des efforts dans ce domaine et promouvoir le travail décent, notamment dans les chaînes d'approvisionnement.

13. Certains pays ont adapté leurs mécanismes de mise en conformité à l'évolution des circonstances de manière à fournir une protection plus efficace aux travailleurs. Cependant, les ressources humaines, technologiques et financières des systèmes d'inspection du travail sont souvent insuffisantes, ce qui se traduit par une augmentation des niveaux d'informalité et limite le renforcement de l'application de la législation sur le long terme. Il est nécessaire de renforcer la coopération entre les services d'inspection du travail et les autorités compétentes et d'augmenter les ressources pour améliorer la mise en conformité, notamment dans l'économie informelle.
14. [Durant la crise du COVID-19, l'engagement des partenaires sociaux sous la forme d'un dialogue social bipartite et tripartite à tous les niveaux s'est révélé essentiel pour protéger la santé des travailleurs, mais aussi préserver les emplois et les revenus des travailleurs, et garantir la continuité des activités des entreprises.]

II. Cadre d'action

15. La protection inclusive, adéquate et effective des travailleurs doit reposer sur les principes et droits fondamentaux au travail et en particulier sur la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Le dialogue social, porté par des organisations d'employeurs et de travailleurs libres, indépendantes, solides et représentatives, devrait s'inscrire au cœur de l'élaboration et de la mise en œuvre des mesures de protection des travailleurs.
16. Les normes internationales du travail concernant notamment les salaires, le temps de travail, la protection de la maternité, la protection de l'emploi, l'inspection du travail et la sécurité et la santé au travail ainsi que le droit de chacun de ne pas faire l'objet de violence ou de harcèlement dans le monde du travail, fournissent un cadre de référence clair pour la mise en place d'une protection inclusive, adéquate et effective [des travailleurs] / [de tous les travailleurs] et devraient contribuer à l'instauration d'un environnement propice à un développement économique et social inclusif et durable.
17. [La protection des travailleurs comporte différentes dimensions qui sont interdépendantes et se renforcent mutuellement. La réalisation d'une protection de tous les travailleurs exige une stratégie intégrée et un cadre cohérent qui soit porteur de changements sur les questions de genre.]
18. La protection des travailleurs et la sécurité sociale sont les deux dimensions complémentaires de l'objectif stratégique de la protection sociale. Ensemble, elles protègent les travailleurs et contribuent à la productivité et à la durabilité des entreprises. La promotion des synergies avec les trois autres objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent est nécessaire pour une protection des travailleurs qui soit durable et qui contribue à la réalisation dudit agenda.
19. [Pour que les entreprises durables prospèrent et afin de favoriser parallèlement la protection des travailleurs, il convient de se doter de politiques macroéconomiques et de cadres réglementaires favorables qui tiennent compte des besoins et des circonstances des entreprises, en particulier des micro, petites et moyennes entreprises.]
20. [La prise en compte de la diversité des travailleurs et des entreprises, ainsi que des circonstances et priorités nationales est un préalable pour l'élaboration et la mise en œuvre de

stratégies de protection des travailleurs inclusives et adaptées dans une large gamme de contextes.]

III. Parvenir à une protection inclusive, adéquate et effective de tous les travailleurs

21. Pour parvenir à une protection inclusive, adéquate et effective de tous les travailleurs qui soit fondée sur le dialogue social, [notamment sur la négociation collective,] les Membres devraient, avec l'appui de l'Organisation et compte tenu des circonstances et priorités nationales:
- a) [favoriser un environnement juridique et institutionnel propre à promouvoir un dialogue social efficace et une négociation collective volontaire à tous les niveaux appropriés;]
 - b) s'attaquer aux causes profondes de l'exclusion de travailleurs des mécanismes de protection, en particulier l'informalité et la mauvaise gouvernance, notamment en intensifiant les efforts déployés à l'appui des transitions vers la formalité, conformément à la recommandation (no 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et favoriser l'efficacité, la responsabilité et la transparence des institutions publiques;
 - c) [étendre la protection des travailleurs à ceux qui sont le plus exposés au risque d'une protection inadéquate ou d'une absence de protection, notamment les personnes confrontées à la discrimination ou relevant de professions, secteurs ou modalités de travail particuliers et les travailleurs des micro, petites et moyennes entreprises, tout en tenant compte de l'hétérogénéité des modèles et des niveaux de protection;]
 - d) combattre la discrimination à l'égard des travailleurs et groupes de travailleurs en situation de vulnérabilité pour parvenir à une protection inclusive, adéquate et effective de tous les travailleurs;
 - e) mettre au point des mesures stratégiques cohérentes de nature à créer un environnement favorable pour que les entreprises durables puissent créer des emplois productifs et de qualité et du travail décent;
 - f) [promouvoir la qualification appropriée des travailleurs, conformément à la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006;]
 - g) [concevoir et mettre en œuvre des politiques et stratégies visant à limiter la durée du travail et les heures supplémentaires et à préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment en promouvant des modalités de travail flexibles et les mesures de protection nécessaires pour que les travailleurs puissent se déconnecter;]
 - h) intensifier les efforts déployés pour réduire les inégalités de genre dans le monde du travail, notamment en s'employant à supprimer les obstacles structurels à l'accès des femmes à des emplois de qualité et à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale;
 - i) adopter des politiques, une réglementation et d'autres mesures qui aient notamment pour effet de favoriser l'actualisation et le perfectionnement des compétences et partant de faciliter des transitions professionnelles qui contribuent à une protection inclusive, adéquate et effective des travailleurs;
 - j) [promouvoir des stratégies de sécurité et de santé au travail visant à éliminer totalement les décès et les lésions et maladies graves liés au travail, notamment un accès à des

prestations de sécurité sociale adaptées, et mettre en place des systèmes efficaces de gestion de la sécurité et de la santé au travail;]

- k) promouvoir l'application des Directives sur les principes généraux relatifs à l'inspection du travail, 2022, et renforcer et adapter en permanence les services d'inspection du travail afin qu'ils puissent se saisir correctement des questions relatives au travail tant nouvelles qu'existantes, notamment par un renforcement des effectifs, des compétences des inspecteurs du travail et des moyens qui leur sont alloués, y compris s'agissant de la mission qui leur incombe de mener des contrôles et des inspections efficaces dans l'économie informelle;
- l) protéger les droits des travailleurs migrants au niveau national et participer aux activités de coopération bilatérale et régionale entre pays d'origine, pays de transit et pays de destination pour garantir aux travailleurs migrants le respect de leurs droits, la protection des salaires, [la sécurité et la santé au travail,] la protection sociale [et la transférabilité des prestations d'un pays à l'autre,] l'accès à la justice, l'accès à des moyens de recours et de réparation efficaces et l'accès au règlement des différends; combattre la discrimination; et mettre en place des politiques et pratiques de recrutement équitable;
- m) doter l'OIT d'un corpus de normes clairement défini, solide et à jour, qui soit assorti d'un système de contrôle efficace et qui réponde à l'évolution du monde du travail, protège les travailleurs et [tienne compte des besoins des /favorise les] entreprises durables.

IV. Mobiliser les moyens d'action de l'OIT

22. L'Organisation devrait renforcer son appui aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs:

- a) [en promouvant la ratification et la mise en œuvre de toutes les conventions fondamentales et des normes internationales du travail relatives aux salaires, au temps de travail, à la sécurité et à la santé au travail, à la protection de la maternité et à la protection de l'emploi, ainsi qu'aux autres composantes de la protection des travailleurs;]
- b) [en fournissant une assistance technique et des orientations sur la qualification des travailleurs, ainsi que sur la mise en place d'institutions efficaces de protection des travailleurs, y compris de services publics d'inspection du travail, et sur le renforcement des institutions existantes;]
- c) [en favorisant l'amélioration des systèmes de salaires, notamment les salaires minima légaux ou négociés;]
- d) en fournissant une assistance technique et en encourageant le développement et le partage des connaissances sur les stratégies innovantes pour lutter contre l'informalité et accélérer la transition vers la formalité;
- e) en fournissant des outils et des conseils sur les moyens de tirer parti des technologies numériques pour améliorer les conditions de travail, renforcer la sécurité et la santé au travail et favoriser la mise en conformité, en particulier dans les micro, petites et moyennes entreprises;
- f) en donnant des orientations sur la protection des travailleurs relevant de formes d'emploi et de modalités de travail particulières telles que le travail temporaire, le travail via des plateformes et le télétravail, ainsi que de formes de travail «hybrides»;

- g) [en améliorant leur capacité à prendre des mesures face aux risques psychosociaux résultant des nouvelles formes d'organisation du travail, y compris dans les lieux de travail où les technologies de l'information et de la communication sont largement utilisées et dans l'économie des plateformes;]
- h) en élaborant une stratégie pour donner effet au programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres qui soit de nature à garantir l'égalité de chances et de traitement pour toutes les femmes, en particulier pour celles qui ont une identité intersectionnelle, un partage équilibré des responsabilités familiales et un investissement accru dans l'économie du soin, et qui permette de combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail;
- i) en continuant de participer à la Coalition internationale pour l'égalité salariale afin d'atteindre l'objectif de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale;
- j) [en élaborant, pour soumission au Conseil d'administration, une proposition concernant la tenue d'une réunion tripartite d'experts sur l'organisation et la structuration du temps de travail;]
- k) en jouant un rôle de premier plan au sein du système multilatéral et en renforçant la coopération internationale, notamment les projets de coopération Sud-Sud, ainsi que la cohérence des politiques et les partenariats dans le domaine de la protection des travailleurs, notamment avec l'Organisation mondiale du commerce et les institutions financières internationales [, en pilotant la Coalition mondiale pour la justice sociale et dans le cadre de l'action visant la réalisation des objectifs de développement durable 5, 8 et 10].

23. L'Organisation devrait intensifier ses activités de développement des connaissances et de renforcement des capacités, en particulier sur les questions suivantes:

- a) la collecte de données ventilées et la réalisation de travaux de recherche analytique sur la protection des personnes et des groupes particulièrement exposés au risque d'exclusion et sur les composantes de la protection des travailleurs;
- b) l'interdépendance entre la protection des travailleurs et les entreprises durables, notamment les micro, petites et moyennes entreprises, ainsi qu'entre la protection des travailleurs et les autres objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent [, notamment le développement des organismes de l'économie sociale et solidaire];
- c) [la manière dont la liberté syndicale et la négociation collective contribuent à la protection des travailleurs dans différents contextes socioéconomiques, notamment en s'appuyant sur le rapport phare sur le dialogue social;]
- d) [les moyens de remédier à la qualification erronée des travailleurs et l'efficacité des stratégies visant à formaliser l'économie et à assurer la protection des travailleurs relevant de modalités de travail diverses;]
- e) [l'évaluation des effets de la numérisation, notamment de l'intelligence artificielle et de la gestion algorithmique, sur la protection des travailleurs, et la prise en compte des défis correspondants, en particulier des nouveaux risques en matière de sécurité et de santé au travail;]
- f) [les moyens d'offrir une protection aux travailleurs relevant de modalités de travail diverses telles que le travail temporaire, le travail via des plateformes et le télétravail, ainsi que de formes de travail «hybrides»;]

- g)* [les moyens de renforcer la protection des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement dans le cadre de la Déclaration sur les entreprises multinationales et de contrôler l'application des dispositions relatives au travail figurant dans les accords commerciaux et d'investissement et les contrats de marché publics;]
- h)* [des travaux de recherche revus par des pairs sur les notions et les estimations concernant le salaire vital, conformément à la Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi de 2022;]
- i)* l'actualisation de la base de données de l'OIT sur les législations régissant les conditions de travail et l'élaboration d'un compendium de politiques et de réglementations sur la protection des travailleurs et d'analyses des approches ayant fait leurs preuves.