



# Conseil d'administration

349<sup>e</sup> session, Genève, 30 octobre-9 novembre 2023

## Section institutionnelle

INS

**Date:** 12 octobre 2023

**Original:** anglais

Troisième question à l'ordre du jour

## Questions découlant des travaux de la 111<sup>e</sup> session (2023) de la Conférence internationale du Travail

Suivi de la Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs

### Objet du document

Le présent document contient une proposition de plan d'action sur la protection des travailleurs pour la période 2023-2029 visant à donner effet aux conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur cette question, adoptées par la Conférence internationale du Travail en juin 2023. Le Conseil d'administration est invité à fournir des orientations sur le plan d'action proposé, notamment sur la tenue d'une réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, au premier trimestre de 2024 (voir le projet de décision au paragraphe 26).

**Objectif stratégique pertinent:** Protection sociale.

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

**Incidences sur le plan des politiques:** Le plan d'action guidera les travaux du Bureau dans le domaine de la protection des travailleurs pour la période 2023-2029.

**Incidences juridiques:** Aucune.

**Incidences financières:** Dans les limites des ressources budgétaires existantes.

**Suivi nécessaire:** Mise en œuvre du plan d'action compte tenu des orientations fournies par le Conseil d'administration.

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

**Documents connexes:** [ILC.111/Résolution IV](#); [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#); [Programme et budget pour la période biennale 2022-23](#); [Programme et budget pour la période biennale 2024-25](#); GB.349/INS/8; GB.349/INS/20.

## ► Historique et contexte

---

1. À sa 111<sup>e</sup> session (2023), la Conférence internationale du Travail a adopté une [résolution et des conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs](#), dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022.
2. Au cours de cette discussion, la Conférence a examiné les progrès accomplis depuis la première discussion récurrente sur le sujet, qui remonte à 2015, ainsi que les difficultés qui subsistent dans le domaine de la protection des travailleurs. La discussion s'est tenue dans un contexte de mutations profondes du monde du travail auxquelles s'ajoutent les multiples crises générées par les tensions géopolitiques, la pandémie de COVID-19, les effets du changement climatique et la hausse du coût de la vie – autant d'éléments qui ont des répercussions profondes sur la protection des travailleurs. En particulier, la Conférence a analysé les améliorations apportées en matière de politique et de réglementation, ainsi que les nouveaux défis et les nouvelles possibilités qui se font jour dans un marché du travail en pleine évolution.
3. En tenant compte de tous ces facteurs, la Conférence a tracé la voie à suivre pour une protection plus inclusive, plus adéquate et plus effective de tous les travailleurs. Dans sa résolution, elle a demandé au Directeur général de: *a)* préparer un plan d'action aux fins de la mise en œuvre desdites conclusions, pour examen par le Conseil d'administration à sa 349<sup>e</sup> session (octobre-novembre 2023); *b)* porter les conclusions à l'attention des organisations internationales et régionales concernées; *c)* tenir compte des conclusions lors de l'allocation des ressources dans le cadre de l'actuel programme et budget, de l'élaboration des futures propositions de programme et de budget et de la mobilisation de ressources extrabudgétaires; et *d)* tenir le Conseil d'administration informé de la mise en œuvre des conclusions.
4. En conséquence, le Bureau a élaboré un plan d'action qui couvre la période 2023-2029, pour examen par le Conseil d'administration.

## ► Plan d'action

---

5. Le plan d'action s'appuie sur les conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs, qui mettent en avant le fait que 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. Le plan d'action favorise aussi la cohérence dans la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent et tient compte de ce que la protection des travailleurs et les autres objectifs stratégiques de l'OIT sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement, comme le soulignent la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022, et la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail. Il est aligné sur le programme et budget pour 2024-25 et contribuera à mettre en œuvre la stratégie globale et intégrée de l'OIT pour réduire et prévenir les inégalités dans le monde du travail <sup>1</sup>, la stratégie globale en matière de sécurité et de santé

---

<sup>1</sup> GB.346/INS/5.

au travail <sup>2</sup> qui est proposée, et d'autres stratégies pertinentes. En outre, il contribuera à donner effet au programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres.

6. Le plan d'action vise à promouvoir des systèmes de protection des travailleurs inclusifs, adéquats et effectifs fondés sur les principes et droits fondamentaux au travail, en particulier la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Se plaçant dans l'optique d'une mobilisation des moyens d'action dont dispose l'OIT, il traite des principales composantes d'un cadre intégré pour la protection des travailleurs, tels que les salaires, le temps de travail, la sécurité et la santé au travail (y compris la protection contre la violence et le harcèlement), la protection de la maternité et la protection de l'emploi, et met l'accent sur les solutions propres à assurer un accès à la protection à tous les travailleurs, y compris ceux qui relèvent de modalités de travail telles que le travail via des plateformes numériques, le télétravail ou le travail temporaire. Une attention particulière est accordée à la nécessité d'étendre la protection aux travailleurs exposés à un risque élevé d'être exclus des mécanismes de protection, et à ceux qui sont l'objet de discrimination croisée, comme les femmes, les migrants et les réfugiés, les jeunes, les personnes en situation de handicap, les minorités raciales ou ethniques, les peuples autochtones et tribaux, et les travailleurs de certains groupes ou secteurs professionnels ou relevant de modalités de travail particulières, y compris les travailleurs du soin, les travailleurs domestiques, les travailleurs agricoles et les travailleurs à domicile. L'informalité demeure un obstacle majeur à la réalisation d'une protection inclusive, adéquate et effective de tous les travailleurs et, compte tenu de ce constat, le plan d'action vise à s'attaquer aux causes profondes de l'exclusion de travailleurs des mécanismes de protection en intensifiant les efforts déployés à l'appui des transitions vers la formalité.
7. Sur la base des orientations formulées dans les conclusions adoptées par la Conférence, le plan d'action s'articule autour de cinq composantes interdépendantes, chacune associée à des produits spécifiques. Ces composantes sont les suivantes: recherche, développement des connaissances et évaluations; services consultatifs techniques et renforcement des capacités; action dans le domaine des normes internationales du travail; dialogue social; et réaffirmation du rôle de premier plan de l'OIT en matière de protection des travailleurs au sein du système multilatéral et promotion de la cohérence des politiques. On trouvera à l'annexe I la liste des produits de haut niveau prévus au titre du plan d'action pour la période 2023-2029.

## **Composante 1: Recherche, développement des connaissances et évaluations**

8. Le Bureau renforcera ses activités de développement des connaissances sur les différents aspects de la protection des travailleurs, ainsi que sur les effets des mutations profondes qui touchent le monde du travail, notamment dans le contexte de la numérisation croissante, de la transition démographique et de la transition verte, afin de fournir aux mandants des conseils stratégiques actualisés et de renforcer leurs capacités. Il produira des données et des analyses ventilées par sexe sur les groupes particulièrement exposés au risque d'exclusion et sur les composantes de la protection des travailleurs.
9. Le Bureau continuera de favoriser des niveaux de salaires adéquats et l'amélioration des systèmes de fixation des salaires, notamment des salaires minima adéquats, légaux ou négociés. Il contribuera à une meilleure compréhension de la notion de salaire vital en procédant à des recherches revues par des pairs et à des estimations, et enrichira les

<sup>2</sup> GB.349/INS/8.

connaissances sur la flexibilité en matière de temps de travail et d'organisation du travail, y compris le télétravail, ainsi que sur la fixation des salaires et sur le temps de travail.

10. Le Bureau élaborera des produits de diffusion des connaissances sur la complémentarité du droit à un milieu de travail sûr et salubre et des autres principes et droits fondamentaux au travail. Il mènera des travaux de recherche sur les défis et les perspectives associés aux nouvelles technologies dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, en particulier pour ce qui est du changement climatique et des risques liés aux épisodes de chaleur extrême, ainsi que sur la manière dont ces technologies peuvent être mises à profit aux fins de l'inspection du travail et de l'amélioration du respect de la législation du travail. Les activités du Bureau porteront sur la prévention des risques psychosociaux, la prévention de la violence et du harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et la lutte contre ce phénomène, et la manière dont la liberté syndicale et la reconnaissance du droit de négociation collective contribuent à la protection des travailleurs, et dont la coopération sur le lieu de travail contribue à assurer des lieux de travail sûrs et productifs. Le Bureau rassemblera des données sur les approches innovantes et les bonnes pratiques existantes pour lutter contre l'informalité et promouvoir la transition vers la formalité, ainsi que sur la transition de l'insécurité du travail vers la sécurité du travail. En outre, il mènera des activités de développement des connaissances et de renforcement des capacités sur 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 et possibilités correspondants.
11. Le Bureau actualisera et améliorera ses bases de données afin de produire de nouvelles connaissances sur les différents aspects de la protection des travailleurs et sur la nature complémentaire et interdépendante de la protection des travailleurs et des autres dimensions du travail décent, à savoir la protection sociale, la création d'emplois et la protection de l'emploi dans un contexte de transformation structurelle inclusive, ainsi que les droits au travail et le dialogue social. Il élaborera un compendium de politiques et de réglementations sur la protection des travailleurs, ainsi que d'analyses des approches qui ont fait leurs preuves.
12. Le Bureau poursuivra le développement des connaissances avec l'élaboration d'une stratégie d'exécution du 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, un partage équilibré des responsabilités familiales et un investissement accru dans l'économie du soin. Ces efforts faciliteront la discussion générale prévue à la 112<sup>e</sup> session (2024) de la Conférence sur l'économie du soin et les liens de celle-ci avec le travail décent, l'égalité des genres et l'inclusion. Le Bureau mènera des recherches pour améliorer les capacités de l'OIT dans le domaine de l'emploi temporaire et du travail via des plateformes numériques, et en ce qui concerne la transition vers la formalité. En outre, il développera les connaissances sur la question des travailleurs exposés au risque d'exclusion, notamment les travailleurs migrants, en situation de handicap, vivant avec le VIH, membres de peuples autochtones et tribaux, ou victimes de discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'ascendance nationale. Il améliorera ses capacités techniques concernant les migrations temporaires de main-d'œuvre et le recrutement équitable.
13. Le Bureau mènera des activités de développement des connaissances sur le rôle des entreprises durables qui, par les emplois qu'elles génèrent, contribuent à la protection des travailleurs, aux accroissements de la productivité et à une économie performante et productive, et sur le rôle que joue la protection des travailleurs dans l'instauration de règles du jeu équitables et dans la promotion des entreprises durables.

## **Composante 2: Services consultatifs techniques et renforcement des capacités**

14. Afin de répondre aux besoins d'assistance technique, le Bureau aidera les mandants à formuler et à mettre en œuvre des politiques, lois et autres mesures pertinentes relatives à la protection des travailleurs, notamment en ce qui concerne les salaires, le temps de travail, la sécurité et la santé au travail (y compris la protection contre la violence et le harcèlement), la protection de la maternité, la protection de l'emploi, le travail via des plateformes numériques, le télétravail et le travail temporaire, ainsi qu'en ce qui concerne l'extension de la protection aux travailleurs qui en sont privés. Il apportera un appui technique aux mandants et renforcera leurs capacités institutionnelles, y compris dans le cadre de la coopération pour le développement et en collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT, en vue d'améliorer les systèmes de protection des travailleurs de sorte qu'ils soient inclusifs, adéquats et effectifs, et qu'ils reposent sur un dialogue social efficace, y compris la négociation collective.
15. Le Bureau aidera les mandants à supprimer les obstacles structurels à l'accès des femmes à l'emploi et à l'avancement professionnel, ainsi qu'à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale; à encourager les investissements dans l'économie du soin et en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et à fournir un appui aux travailleurs exposés à la discrimination. Il encouragera la conclusion d'accords bilatéraux ou multilatéraux efficaces sur les migrations de main-d'œuvre et la mise en œuvre de politiques et de pratiques de recrutement équitables.
16. En outre, le Bureau contribuera à renforcer la capacité des mandants à élaborer des politiques sectorielles en matière de sécurité et de santé au travail, y compris des mesures préventives, et à mettre en place des mécanismes efficaces de règlement des différends destinés à promouvoir des lieux de travail sûrs et salubres exempts de violence et de harcèlement, et fournira des conseils techniques à cet égard. Il contribuera également à renforcer la capacité de l'administration du travail et des services d'inspection du travail de faire respecter la législation du travail au moyen du développement des compétences et de la mobilisation de ressources.
17. Le Bureau contribuera à promouvoir un respect, une promotion et une réalisation accrues des principes et droits fondamentaux au travail dans les chaînes d'approvisionnement, dans le cadre de la mise en œuvre de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

## **Composante 3: Action dans le domaine des normes internationales du travail**

18. Le Bureau redoublera d'efforts pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre des instruments fondamentaux et des autres normes internationales du travail qui touchent 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'à d'autres dimensions de la protection des travailleurs, notamment les normes relatives à l'égalité de chances et de traitement, et les normes relatives aux travailleurs particulièrement exposés au risque d'exclusion, notamment les travailleurs domestiques, migrants, membres de peuples autochtones et tribaux ou ayant des responsabilités familiales. Le Bureau aidera les États Membres à donner suite aux recommandations formulées par le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes.

19. Conformément à la Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail (2024-2030) qui est proposée, le Bureau mènera une campagne mondiale visant à promouvoir la ratification et la mise en œuvre des conventions fondamentales relatives à la sécurité et à la santé au travail, à savoir la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et élaborera les outils d'orientation nécessaires <sup>3</sup>.
20. Profitant de la dynamique impulsée par la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et du nombre élevé de ratifications dont elle fait l'objet, le Bureau continuera de fournir un appui aux mandants en répondant aux demandes relatives à la promotion des processus nationaux de ratification et de mise en œuvre, et se fondera sur les orientations formulées par le Conseil d'administration sur la mise en œuvre de la stratégie visant à donner effet à la Résolution concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail <sup>4</sup>. En outre, il continuera de fournir aux mandants un appui en matière de ratification et de mise en œuvre de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.
21. Par ailleurs, les questions ci-après ont été inscrites à l'ordre du jour des prochaines sessions de la Conférence en vue d'une action normative régie par la procédure de double discussion: le travail décent dans l'économie des plateformes numériques (2025 et 2026); la protection de la sécurité et de la santé au travail contre les dangers biologiques (2024 et 2025) et la protection de la sécurité et de la santé au travail contre les dangers liés aux produits chimiques (2026 et 2027). Comme indiqué dans la Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail (2024-2030), il est également envisagé d'inscrire une question normative sur l'ergonomie et la manutention manuelle et une question normative sur la protection des machines.

## Composante 4: Dialogue social

22. Le dialogue social est un élément central de l'élaboration et de la mise en œuvre des mesures de protection des travailleurs. La participation des partenaires sociaux à tous les niveaux est essentielle pour protéger les travailleurs et préserver les moyens de subsistance, tout en garantissant une économie performante et productive. Par conséquent, le Bureau veillera à ce que les activités relevant du plan d'action soient mises en œuvre dans le cadre du dialogue social et favorisera un environnement juridique et institutionnel propre à promouvoir un dialogue social efficace, y compris la négociation collective, pour parvenir à une protection inclusive, adéquate et effective de tous les travailleurs.
23. Dans ce contexte, le Bureau a élaboré, pour examen par le Conseil d'administration, une proposition concernant la tenue d'une réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, au premier semestre de l'année 2024, comme détaillé dans l'annexe II <sup>5</sup>. De plus, il présentera au Conseil d'administration des propositions concernant la tenue d'une réunion tripartite d'experts sur l'organisation du temps de travail et la planification des horaires de travail; d'une réunion d'experts sur le thème «accès à la justice du travail: prévention et règlement des conflits du travail»; et d'une réunion d'experts sur la protection des données personnelles des travailleurs à l'ère du numérique.
24. En outre, la tenue d'un dialogue social tripartite sur les défis et les possibilités associés à la numérisation, notamment l'intelligence artificielle et la gestion algorithmique, en ce qui concerne la protection des travailleurs, est proposé au Conseil d'administration pour examen.

---

<sup>3</sup> GB.349/INS/8.

<sup>4</sup> GB/349/INS/6.

<sup>5</sup> GB.349/INS/20.

Il est également envisagé de mener un dialogue social bipartite et tripartite dans certaines régions sur les migrations de main-d'œuvre, ainsi qu'un dialogue social tripartite pour promouvoir une approche intégrée et un cadre cohérent à l'appui d'un programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres.

## **Composante 5: Réaffirmer le rôle de premier plan de l'OIT en matière de protection des travailleurs au sein du système multilatéral et promouvoir la cohérence des politiques**

- 25.** Conformément à son mandat constitutionnel, et compte tenu de sa structure tripartite unique et de son expertise technique, l'OIT continuera de jouer un rôle de premier plan dans la protection des travailleurs au sein du système multilatéral, notamment dans le cadre de la Coalition mondiale pour la justice sociale, et dans la réalisation de l'objectif de développement durable (ODD) 8 et d'autres objectifs pertinents, en particulier les ODD 5 et 10, y compris par la coopération Sud-Sud. Les stratégies pertinentes de l'OIT, parmi lesquelles la stratégie globale et intégrée pour réduire et prévenir les inégalités dans le monde du travail, feront de l'Organisation un acteur incontournable des débats et activités en cours dans le système multilatéral, notamment le système des Nations Unies, l'Organisation mondiale du commerce et les institutions financières internationales, et contribueront à promouvoir la cohérence des politiques. L'OIT continuera d'agir au sein de la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC) et à apporter son appui au réseau des Nations Unies sur les migrations, lequel a été créé pour garantir une approche commune cohérente, au sein des Nations Unies, de la mise en œuvre du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières et du Pacte mondial sur les réfugiés. En tant qu'institution coparrainant le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), l'OIT continuera de promouvoir son action et ses normes dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie mondiale de lutte contre le sida (2021–2026) afin de réduire les inégalités qui contribuent à l'épidémie de VIH dans le monde du travail. Conformément à la Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail (2024–2030), l'OIT renforcera sa collaboration avec les organisations internationales, notamment l'Agence internationale de l'énergie atomique, la Commission internationale de protection contre les radiations et l'Organisation mondiale de la santé, afin de promouvoir sans relâche des solutions multilatérales cohérentes, coordonnées et complémentaires. En tant que chef de file de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes, l'OIT veillera à ce que la protection des travailleurs soit un des thèmes privilégiés lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des stratégies nationales globales.

## **► Projet de décision**

---

### **26. Le Conseil d'administration:**

- a) prie le Directeur général de tenir compte de ses orientations pour l'exécution du plan d'action visant à donner effet aux conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs qui est présenté dans le document GB.349/INS/3/2, et de prendre en considération ledit plan d'action pour préparer les futures propositions de programme et de budget;**
- b) approuve la tenue d'une réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, au premier trimestre de 2024, dans le cadre du plan d'action.**

## ► Annexe I

### Produits de haut niveau prévus au titre du plan d'action sur la protection des travailleurs

| Produits de haut niveau                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Paragraphe<br>correspondant<br>dans les conclusions<br>(ILC.111/Résolution IV) | Produits<br>du programme<br>et budget<br>(2024-25) | Cibles<br>des ODD<br>(max. 3) | Délai     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------|-----------|
| <b>Composante 1: Recherche, développement des connaissances et évaluations</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                |                                                    |                               |           |
| <b>Salaires, temps de travail et organisation du travail</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                |                                                    |                               |           |
| Collecte et analyse de données sur les inégalités de salaires et de revenus, l'incidence des politiques salariales sur les grandes variables macroéconomiques (emploi, inflation et inégalités) et l'interdépendance entre la protection des travailleurs et les politiques macroéconomiques (budgétaires ou monétaires, par exemple), de sécurité sociale et de l'emploi sont collectées et analysées; détermination des données essentielles pour éclairer utilement les processus de fixation des salaires. | 24 a), 24 b)                                                                   | 6.2                                                | 1.1, 8.5, 10.4                | 2023-2029 |
| Meilleure compréhension du salaire vital grâce à des travaux de recherche revus par des pairs sur les notions et les estimations à ce sujet.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 24 j)                                                                          | 6.2                                                | 1.1, 8.5, 10.4                | 2023-25   |
| Développement de connaissances sur la fixation des salaires et du temps de travail par la négociation collective et sur l'incidence que celle-ci a sur la protection des travailleurs dans différents contextes socio-économiques.                                                                                                                                                                                                                                                                             | 24 d)                                                                          | 6.2                                                | 8.5, 10.4                     | 2023-2029 |
| Analyse des aménagements souples du temps de travail et des modalités de travail flexibles, dont le télétravail, propres à garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'égalité des genres et la protection des travailleurs tout en offrant une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail.                                                                                                                                                                                    | 22 g), 23 f) et 24 h)                                                          | 6.2                                                | 8.5, 10.4                     | 2023-2026 |
| Actualisation de la base de données de l'OIT sur les législations régissant les conditions de travail et analyse des approches qui ont fait leurs preuves.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 24 k)                                                                          | 5.1, 6.2                                           | 5.4, 8.5, 10.4                | 2025-2029 |

| Produits de haut niveau                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Paragraphe<br>correspondants<br>dans les conclusions<br>(ILC.111/Résolution IV) | Produits<br>du programme<br>et budget<br>(2024-25) | Cibles<br>des ODD<br>(max. 3) | Délai     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------|-----------|
| <b>Sécurité et santé au travail</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                 |                                                    |                               |           |
| Élaboration d'outils stratégiques et techniques sur l'interdépendance entre les droits relatifs à un milieu de travail sûr et salubre et les autres principes et droits fondamentaux au travail, notamment dans le cadre de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales) et de la Stratégie de l'OIT sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement. | 23 j)                                                                           | 6.1                                                | 3.3, 8.8                      | 2024-2029 |
| Élaboration d'outils stratégiques et techniques sur les risques psychosociaux (y compris la violence et le harcèlement), sur les programmes d'accompagnement psychosocial en faveur des femmes entrepreneures, de la bonne santé mentale et du bien-être au travail, ainsi que sur les possibilités et les défis associés aux nouvelles technologies dans le domaine de la sécurité et santé au travail (SST).                                                                          | 23 e), 23 g)                                                                    | 6.1                                                | 3.3, 8.8                      | 2024-2028 |
| Collecte de données sur l'ampleur et les formes de la violence et du harcèlement liés à la discrimination et sur les mesures prises pour prévenir et combattre ces comportements.                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 23 h), 24 a)                                                                    | 5.3, 6.1, A.1, C.3                                 | 5.2                           | 2023-2029 |
| <b>Mécanismes d'application et de contrôle</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                 |                                                    |                               |           |
| Réalisation d'études comparatives et élaboration d'orientations sur les mesures d'application prises par les services d'inspection du travail, notamment dans l'économie informelle.                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 23 b), 23 e)                                                                    | 1.4                                                | 8.3, 16.6                     | 2024-25   |
| Fourniture d'outils et de conseils sur les moyens de tirer parti des technologies numériques pour améliorer les conditions de travail, renforcer la SST et favoriser la mise en conformité, en particulier dans les micro, petites et moyennes entreprises.                                                                                                                                                                                                                             | 23 e)                                                                           | 1.4                                                | 8.3, 16.6                     | 2024-25   |
| <b>Relations professionnelles</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                 |                                                    |                               |           |
| Réalisation d'études sur la manière dont la liberté syndicale et la négociation collective contribuent à la protection des travailleurs dans différents contextes socio-économiques.                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 24 d)                                                                           | 2.3                                                | 8.5, 10.3                     | 2026-27   |

| Produits de haut niveau                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Paragraphe<br>correspondant<br>dans les conclusions<br>(ILC.111/Résolution IV) | Produits<br>du programme<br>et budget<br>(2024-25) | Cibles<br>des ODD<br>(max. 3) | Délai     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------|-----------|
| Réalisation d'études sur le rôle de la coopération sur le lieu de travail pour contribuer à l'instauration de lieux de travail sûrs et productifs, notamment dans le cadre du rapport phare annuel sur le dialogue social (voir le paragraphe 6 a) de la Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, que la Conférence a adoptée à sa 107 <sup>e</sup> session (2018)).                                                                                                                                                                           | 24 e)                                                                          | 2.3                                                | 8.8                           | 2025-2029 |
| <b>Égalité des genres</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                |                                                    |                               |           |
| Réalisation d'études qualitatives et quantitatives par pays sur la situation des femmes sur le marché du travail, notamment dans le contexte d'une transition juste.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 22 d), 22 h), 23 h), 24 a)                                                     | 5.1, 3.1, A.2                                      | 5.1, 8.5, 10.3                | 2023-2029 |
| Développement des connaissances sur les causes sous-jacentes et les répercussions de la ségrégation professionnelle fondée sur le genre, par secteur, y compris en ce qui concerne l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 22 h), 23 i)                                                                   | 5.1, 3.1, 6.2                                      | 8.5                           | 2023-2029 |
| <b>Migrations de main-d'œuvre</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                |                                                    |                               |           |
| Actualisation des estimations mondiales et régionales de l'OIT concernant les travailleurs migrants, notamment dans l'économie du soin, sur la base des lignes directrices de la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 24 a)                                                                          | A.1, 6.4                                           | 8.8                           | 2023-25   |
| Mise à jour de l'inventaire des lois sur la protection sociale des travailleurs migrants et des réfugiés; élargissement de la collecte de données sur la couverture et le suivi de la protection sociale des travailleurs migrants; développement de connaissances mondiales sur les commissions de recrutement et frais connexes et mise en commun de connaissances sur les modèles d'intervention pour un recrutement équitable au niveau national; réalisation d'études sur la réduction et la prévention des inégalités apparaissant avec certaines formes de migration temporaire de main-d'œuvre. | 22 c), 22 d), 22 n), 24 a)                                                     | 7.1, 7.3, 6.4                                      | 5.1, 8.8, 10.7                | 2023-2029 |
| Développement des connaissances sur la protection des travailleurs migrants, notamment des femmes, dans ses différentes dimensions, y compris dans le contexte de la transition numérique et de la transition verte.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 22 c), 22 n) 24 a)                                                             | 5.1, 5.3, 6.4                                      | 5.2, 8.8, 16.3                | 2023-2029 |

| Produits de haut niveau                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Paragraphe<br>correspondants<br>dans les conclusions<br>(ILC.111/Résolution IV) | Produits<br>du programme<br>et budget<br>(2024-25)                                  | Cibles<br>des ODD<br>(max. 3) | Délai     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-----------|
| <b>Travailleurs exposés à un risque élevé de ne pas bénéficier d'une protection adéquate</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                 |                                                                                     |                               |           |
| Collecte et analyse de données sur la protection des travailleurs ayant un emploi formel ou un emploi informel et sur leur protection sociale, selon le cadre d'indicateurs sous-tendant les nouvelles normes statistiques sur la mesure de l'informalité adoptées par la CIST en 2023.                                                                                                  | 24 a)                                                                           | 6.3, 8.2, A.1                                                                       | 5.4, 8.3, 10.3                | 2023-2029 |
| Développement de connaissances sur les approches innovantes et les bonnes pratiques concernant la qualification correcte des relations de travail, pour lutter contre l'informalité et faciliter les transitions vers la formalité, les transitions de l'insécurité du travail vers la sécurité du travail et l'accès de tous à la sécurité sociale et à la protection des travailleurs. | 24 f)                                                                           | 1.1, 1.4, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.5, 4.2, 4.4, 4.5, 5.2, 6.3, 6.4, 7.1, 7.3, 8.2 | 5.4, 8.3, 10.3                | 2023-2029 |
| Collecte et analyse de données sur les groupes particulièrement exposés au risque d'exclusion et sur le rôle de la relation de travail lorsqu'il s'agit d'assurer la protection juridique des travailleurs.                                                                                                                                                                              | 24 a)                                                                           | 6.3                                                                                 | 8.5, 10.3                     | 2024-2029 |
| Orientations sur les moyens de donner accès à la protection des travailleurs et à la sécurité sociale aux travailleurs, y compris les temporaires, les travailleurs des plateformes et ceux qui pratiquent le télétravail.                                                                                                                                                               | 24 h)                                                                           | 6.3, 7.1                                                                            | 1.1, 8.5, 10.3                | 2024-2027 |
| Réalisation d'une étude d'impact et sensibilisation sur les défis et les possibilités associés à la numérisation, notamment l'intelligence artificielle et la gestion algorithmique, en ce qui concerne la protection des travailleurs, y compris les nouveaux risques en matière de SST, et sur les formes de discrimination qui pourraient s'en trouver facilitées.                    | 24 g)                                                                           | 6.3                                                                                 | 8.5, 10.3                     | 2024-2029 |
| Acquisition de connaissances sur les tendances et les politiques en matière de législation du travail et de sécurité sociale applicable au travail domestique, ainsi que sur la mise en œuvre de cette législation, aux fins d'inclusion dans les politiques de soin.                                                                                                                    | 22 c)                                                                           | 5.2, 6.3                                                                            | 8.3                           | 2024-2026 |
| Acquisition de connaissances sur la revalorisation du travail et des emplois liés aux activités de soin, y compris sur la lutte contre les stéréotypes, sur la professionnalisation des compétences et sur la promotion de la syndicalisation.                                                                                                                                           | 23 h), 24 a)                                                                    | 5.2, 2.2, 3.1, 3.2, 3.5                                                             | 5.4                           | 2023-2029 |

| Produits de haut niveau                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Paragraphe<br>correspondants<br>dans les conclusions<br>(ILC.111/Résolution IV) | Produits<br>du programme<br>et budget<br>(2024-25) | Cibles<br>des ODD<br>(max. 3) | Délai     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------|-----------|
| Réalisation d'études qualitatives et quantitatives par pays sur la situation des populations vulnérables sur le marché du travail.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 22 d), 22 h), 23 h), 24 a)                                                      | 5.1, 3.1, A.2                                      | 5.1, 8.5, 10.3                | 2023-2029 |
| Élaboration de produits de diffusion des connaissances sur la manière dont la réglementation des marchés publics peut favoriser le respect des droits des travailleurs.                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 24 l)                                                                           | 2.3                                                | 8.8                           | 2026-27   |
| Réalisation d'études sur les liens de complémentarité et d'interdépendance entre la protection des travailleurs et les autres dimensions de l'Agenda du travail décent – à savoir la sécurité sociale les droits et le dialogue social et la promotion de l'emploi, notamment des jeunes –, les entreprises durables, la croissance de la productivité et les programmes actifs du marché du travail, et sur les processus inclusifs de transformation structurelle. | 24 b)                                                                           | Tous                                               | 5.2, 8.5, 10.3                | 2023-2029 |
| <b>Composante 2: Services consultatifs techniques et renforcement des capacités des mandants</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                 |                                                    |                               |           |
| <b>Salaires, temps de travail et organisation du travail</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                 |                                                    |                               |           |
| Promotion de niveaux de salaires adéquats et de l'amélioration des systèmes de fixation des salaires par le dialogue social, notamment pour ce qui est des salaires minima, légaux ou négociés.                                                                                                                                                                                                                                                                      | 22 k), 23 c)                                                                    | 6.2                                                | 1.1, 8.5, 10.3                | 2023-2029 |
| Lutte contre la discrimination salariale (en particulier celle qui est fondée sur le genre et le statut migratoire), notamment par la mise en œuvre de mesures visant à assurer l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (participation à la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC), entre autres).                                                                                                                               | 22 d), 22 h), 23 h), 23 i)                                                      | 5.1, 6.2                                           | 8.5                           | 2023-2029 |
| Mise en œuvre de mesures en faveur de l'égalité salariale, entre autres au moyen d'approches sectorielles et dans le cadre de l'EPIC.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 22 h), 23 i)                                                                    | 5.1, 3.1, 6.2                                      | 8.5                           | 2023-2029 |
| Renforcement et mise en œuvre de lois, politiques et mesures de renforcement des capacités concernant le temps de travail et élaboration de lois, politiques et autres mesures nationales qui favorisent des aménagements du temps de travail équilibrés, dont le télétravail, propres à améliorer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, l'égalité des genres et la productivité.                                                                     | 22 g), 23 e)                                                                    | 6.2                                                | 8.5, 10.3                     | 2023-2029 |

| Produits de haut niveau                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Paragraphe<br>correspondants<br>dans les conclusions<br>(ILC.111/Résolution IV) | Produits<br>du programme<br>et budget<br>(2024-25) | Cibles<br>des ODD<br>(max. 3) | Délai     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------|-----------|
| Utilisation du programme SCORE (Des entreprises durables, compétitives et responsables) pour améliorer les conditions de travail et la productivité dans les petites et moyennes entreprises, notamment pour ce qui est de garantir la SST, de réduire les heures de travail excessives et de faire progresser l'égalité des genres. | 22 g), 22 h), 22 j)                                                             | 4.3                                                | 8.3, 8.8, 5.1                 | 2024-2029 |
| <b>Sécurité et santé au travail</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                 |                                                    |                               |           |
| Appui apporté aux organisations d'employeurs et de travailleurs et à leurs membres pour la mise en place et le pilotage de comités de SST sur les lieux de travail et l'élaboration de stratégies sectorielles de SST fondées sur les normes internationales du travail et les recueils de directives pratiques pertinents.          | 24 e)                                                                           | 6.1                                                | 8.8, 16.7                     | 2024-2029 |
| <b>Mécanismes d'application et de contrôle</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                 |                                                    |                               |           |
| Appui à la mise au point ou au déploiement à plus grande échelle d'outils technologiques, notamment les systèmes de gestion informatique des dossiers, qui améliorent la capacité des services d'administration et d'inspection du travail des pays les moins avancés à promouvoir et faire respecter la législation du travail.     | 23 e)                                                                           | 1.4                                                | 8.8, 16.6                     | 2024-2029 |
| Appui apporté aux mandants afin qu'ils utilisent mieux la Déclaration sur les entreprises multinationales pour améliorer la protection des travailleurs.                                                                                                                                                                             | 24 i)                                                                           | 4.2                                                | 8.5, 17.18                    | 2024-2029 |
| <b>Relations professionnelles</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                 |                                                    |                               |           |
| Appui à la promotion du droit à la liberté syndicale et renforcement et promotion des processus de négociation collective et de leurs résultats, dans le but d'améliorer les conditions de travail et d'assurer des transitions justes.                                                                                              | 22 a)                                                                           | 2.3                                                | 8.5, 10.4, 16.7               | 2023-2029 |
| Promotion de la coopération sur le lieu de travail de manière à encourager la consultation et le dialogue ainsi que l'instauration de lieux de travail sûrs et productifs, conformément aux normes de l'OIT.                                                                                                                         | 24 e)                                                                           | 2.3                                                | 8.8                           | 2023-2029 |

| Produits de haut niveau                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Paragraphe<br>correspondants<br>dans les conclusions<br>(ILC.111/Résolution IV) | Produits<br>du programme<br>et budget<br>(2024-25) | Cibles<br>des ODD<br>(max. 3) | Délai     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------|-----------|
| <b>Égalité des genres</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                 |                                                    |                               |           |
| En collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin), renforcement de la capacité des mandants de repérer, prévenir et combattre la violence et le harcèlement, en particulier la violence et le harcèlement liés à la discrimination.                                                                                                                                                                               | 22 j), 23 e)                                                                    | 5.3, 6.1, A.1, C.3                                 | 5.2, 8.8                      | 2023-2029 |
| Assistance technique et renforcement des capacités en matière de promotion et d'évaluation des coûts des investissements dans l'économie du soin.                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 23 h)                                                                           | 5.2                                                | 5.4                           | 2023-2029 |
| <b>Migrations de main-d'œuvre</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                 |                                                    |                               |           |
| Appui à l'amélioration de la mise en conformité, notamment par le renforcement des mécanismes d'inspection du travail, en ce qui concerne la protection des droits au travail des travailleurs migrants et l'amélioration des conditions de travail dans certaines régions, l'égalité de chances et de traitement et les conditions de travail des travailleurs migrants dans l'économie du soin, au moyen d'une coopération bilatérale et régionale. | 22 n)                                                                           | 6.4                                                | 8.8, 10.3                     | 2023-25   |
| Portée, couverture et visibilité accrues pour l'Initiative de l'OIT pour un recrutement équitable (davantage de pays et de régions bénéficient des mesures de renforcement des capacités et des services consultatifs techniques du BIT ou sur le recrutement équitable dans le cadre des quatre piliers de l'Initiative et de la stratégie 2021-2025 y afférente).                                                                                   | 22 n)                                                                           | 6.4                                                | 8.8, 10.7                     | 2023-29   |
| <b>Travailleurs exposés à un risque élevé de ne pas bénéficier d'une protection adéquate</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                 |                                                    |                               |           |
| Fourniture d'une assistance technique et d'orientations sur la qualification des travailleurs afin de garantir la qualification correcte des relations de travail.                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 22 f), 23 b)                                                                    | 6.3                                                | 8.5, 10.3                     | 2023-2029 |

| Produits de haut niveau                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Paragraphe<br>correspondants<br>dans les conclusions<br>(ILC.111/Résolution IV) | Produits<br>du programme<br>et budget<br>(2024-25)                                  | Cibles<br>des ODD<br>(max. 3) | Délai     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-----------|
| Fourniture d'orientations sur l'extension de la protection des travailleurs et de la sécurité sociale aux travailleurs qui sont exposés au risque d'une protection inadéquate ou d'une absence de protection, notamment les travailleurs temporaires, les travailleurs à domicile, les travailleurs des plateformes et les travailleurs des micro, petites et moyennes entreprises.                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 22 c), 23 f)                                                                    | 6.3, 7.1                                                                            | 1.1, 8.5, 10.3                | 2023-2029 |
| Appui à l'évaluation et à l'amélioration des conditions de travail et de la représentation des travailleurs du soin, y compris les travailleurs migrants et les travailleurs domestiques, et à la promotion de leur transition vers la formalité.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 22 c)                                                                           | 5.2, 6.3                                                                            | 8.3                           | 2023-2029 |
| Appui apporté aux mandants dans la lutte contre l'informalité et l'accélération de la transition vers la formalité, y compris en poursuivant des approches innovantes et en prévenant l'informalisation des emplois de l'économie formelle.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 22 b), 23 d)                                                                    | 1.1, 1.4, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.5, 4.2, 4.4, 4.5, 5.2, 6.3, 6.4, 7.1, 7.3, 8.2 | 5.4, 8.3, 10.3                | 2023-2029 |
| En collaboration avec le Centre de Turin, fourniture de conseils techniques et de services de renforcement des capacités sur la protection sociale des travailleurs migrants et des réfugiés, le recrutement équitable, l'anticipation des besoins de compétences, la reconnaissance et le développement des compétences, les accords bilatéraux relatifs aux migrations de main-d'œuvre, les statistiques relatives aux migrations de main-d'œuvre et d'autres sujets ayant trait à la protection des travailleurs migrants, parmi lesquels la liberté syndicale et la négociation collective, la SST, la fixation des salaires ou encore la protection contre la violence et le harcèlement. | 22 c), 22 i), 22 n), 24 a)                                                      | A.1, 7.1, 7.3, 6.4                                                                  | 5.4, 8.8, 10.7                | 2023-2029 |
| Mise au point d'orientations et d'outils pour l'élaboration de politiques en faveur de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, en accordant une attention particulière aux personnes handicapées et aux populations exposées à la discrimination raciale.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 22 d), 23 h)                                                                    | 5.1, 6.4, 7.1, 7.3, A.5                                                             | 8.5                           | 2023-2029 |

| Produits de haut niveau                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Paragraphe<br>correspondant<br>dans les conclusions<br>(ILC.111/Résolution IV) | Produits<br>du programme<br>et budget<br>(2024-25) | Cibles<br>des ODD<br>(max. 3) | Délai     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------|-----------|
| En coopération avec le Centre de Turin, mise en place, sur le lieu de travail, de politiques et de pratiques favorables à la famille qui tiennent compte des travailleurs exposés au risque d'exclusion et de discrimination, comme les travailleurs domestiques.                                                                           | 22 d)                                                                          | 5.2, 7.1                                           | 10.3                          | 2023-2029 |
| <b>Composante 3: Action normative</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                |                                                    |                               |           |
| Promotion de la ratification et de la mise en œuvre effective de toutes les conventions fondamentales et des autres normes internationales du travail pertinentes pour la protection des travailleurs.                                                                                                                                      | 23 a)                                                                          | 1.1, 1.2, 1.4, 1.5,<br>5.1, 6.1, 6.2, 6.4,<br>7.3  | 5.1, 8.8, 10.3                | 2023-2029 |
| Renforcement des capacités des mandants de ratifier et mettre effectivement en œuvre la convention n° 190.                                                                                                                                                                                                                                  | 23 a), 23 h)                                                                   | 5.3, 1.1, 1.3                                      | 5.2                           | 2023-2029 |
| Réalisation d'une campagne mondiale de promotion de la ratification et de la mise en œuvre des conventions fondamentales relatives à la SST (n°s 155 et 187) et mise en œuvre d'initiatives complémentaires visant à promouvoir la ratification et la mise en œuvre de normes de SST applicables à certains secteurs ou à certains risques. | 23 a)                                                                          | 6.1                                                | 3.3, 8.8                      | 2024-2029 |
| Analyse comparative des pratiques de mise en œuvre des conventions fondamentales relatives à la SST et des autres normes de SST.                                                                                                                                                                                                            | 23 a)                                                                          | 6.1                                                | 3.3, 8.8                      | 2024-2029 |
| Appui à l'action normative sur le travail décent dans l'économie des plateformes numériques.                                                                                                                                                                                                                                                | 22 o), 23 f)                                                                   | 6.3                                                | 8.5, 10.3                     | 2023-2026 |
| <b>Composante 4: Dialogue social tripartite</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                |                                                    |                               |           |
| Organisation d'une réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital.                                                                                                                                                                                                                                             | 24 j)                                                                          | 6.2                                                | 1.1, 8.5, 10.4                | 2024      |
| Présentation au Conseil d'administration d'une proposition concernant la tenue d'une réunion d'experts sur l'organisation du temps de travail et la planification des horaires de travail.                                                                                                                                                  | 23 j)                                                                          | 6.2                                                | 8.5, 10.3                     | 2024      |

| Produits de haut niveau                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Paragraphe<br>correspondant<br>dans les conclusions<br>(ILC.111/Résolution IV) | Produits<br>du programme<br>et budget<br>(2024-25) | Cibles<br>des ODD<br>(max. 3) | Délai     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------|-----------|
| Préparation, pour présentation au Conseil d'administration, d'une note sur les défis et possibilités associés à la numérisation, notamment l'intelligence artificielle et la gestion algorithmique.                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 24 g)                                                                          | 6.3                                                | 8.5, 10.3                     | 2028      |
| Organisation dans certaines régions d'un dialogue social bipartite et tripartite sur les migrations de main-d'œuvre.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 22 n)                                                                          | 2.3, 6.4                                           | 8.8, 10.7                     | 2023-2029 |
| Tenue d'un dialogue social visant à promouvoir et à mettre en œuvre le programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 19                                                                             | 5.1, 2.3, 6.3                                      | 10.4                          | 2023-29   |
| <b>Composante 5: Réaffirmer le rôle de premier plan de l'OIT en matière de protection des travailleurs au sein du système multilatéral et promouvoir la cohérence des politiques</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                |                                                    |                               |           |
| Conformément à la stratégie globale et intégrée de l'OIT pour réduire et prévenir les inégalités dans le monde du travail, rôle de premier plan joué dans le système multilatéral pour renforcer les partenariats et la cohérence des politiques en matière de protection des travailleurs, ainsi que les mesures visant à atteindre les ODD 5, 8 et 10 en vue de promouvoir la justice sociale.                                                                                         | 23 k)                                                                          | Tous                                               | 5.2, 8.8, 10.3                | 2023-2029 |
| Maintien de l'appui de l'OIT au réseau des Nations Unies sur les migrations aux niveaux mondial, régional et national, pour contribuer à garantir, au sein des Nations Unies, une approche de la mise en œuvre du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières qui soit commune et cohérente et qui intègre pleinement, respecte et promeuve les normes internationales du travail, les droits des travailleurs et le travail décent pour les travailleurs migrants. | 22 m), 22 n), 23 k)                                                            | 6.4                                                | 8.8, 10.7                     | 2023-2029 |
| Renforcement des activités de sensibilisation et des partenariats afin qu'il soit investi davantage dans les programmes d'action porteurs de changements en matière de soin, notamment en promouvant la cohérence des politiques et les normes internationales du travail pertinentes.                                                                                                                                                                                                   | 23 k)                                                                          | 5.2, 7.3, A.5                                      | 5.4                           | 2023-2029 |

| Produits de haut niveau                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Paragraphe<br>correspondant<br>dans les conclusions<br>(ILC.111/Résolution IV) | Produits<br>du programme<br>et budget<br>(2024-25) | Cibles<br>des ODD<br>(max. 3) | Délai     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------|-----------|
| Promotion des approches et des normes de l'OIT, institution coparrainant le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie mondiale de lutte contre le sida.                                                                                               | 23 k)                                                                          | 5.2, 6.3, 7.3                                      | 10.2, 10.3                    | 2023-2029 |
| Poursuite de l'action menée au sein de l'EPIC pour atteindre l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.                                                                                                                                                                                                     | 23 i), 23 k)                                                                   | 5.1, A.4                                           | 8.5, 5.4                      | 2023-2029 |
| Mesures prises par l'OIT, institution cheffe de file de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes, pour veiller à ce que la protection des travailleurs soit un des thèmes privilégiés lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des stratégies nationales globales. | 23                                                                             | 3, 5, 6, 7, 8                                      | 5.2, 8.5, 17.18               | 2023-2029 |

## ► Annexe II

---

### Proposition concernant la tenue d'une réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital – contexte et justification <sup>1</sup>

1. Au fil des années, l'OIT a adopté plusieurs normes internationales du travail relatives aux salaires et le Bureau a fourni à bon nombre d'États Membres des conseils techniques sur les politiques salariales, y compris concernant les salaires minima, la négociation collective des salaires, les écarts de rémunération entre femmes et hommes, la rémunération dans le secteur public et la protection des salaires. Ce faisant, l'OIT a toujours souligné qu'il était important de tenir compte tant des besoins des travailleurs et de leur famille que des facteurs économiques. La convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, dispose expressément qu'il faut prendre en considération ces deux éléments lors de la détermination du niveau des salaires minima; il en est de même dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, s'agissant des salaires offerts par les entreprises multinationales dans l'ensemble de leurs activités. Le *Guide des politiques en matière de salaire minimum* de l'OIT énonce un certain nombre d'autres principes clés dans les processus de fixation des salaires, dont l'importance du dialogue social, de l'adhésion au national et de l'accès à des données et statistiques pertinentes pour permettre une approche fondée sur des données factuelles <sup>2</sup>. Par ses conseils techniques, le Bureau aide un grand nombre de pays à mieux utiliser des données et des informations fiables sur les besoins des travailleurs et de leur famille et sur les facteurs économiques, afin d'améliorer les systèmes de salaire au moyen d'un dialogue social reposant sur des données factuelles.
2. Ces dernières années, le salaire vital est devenu un sujet d'intérêt majeur à propos duquel le Bureau a reçu un grand nombre de demandes de la part d'un large éventail d'acteurs, non seulement des mandants de l'OIT, mais aussi des institutions multilatérales, des alliances multipartites, des entreprises et des réseaux d'entreprises. De nombreuses initiatives menées à travers le monde visent à promouvoir les salaires vitaux par divers mécanismes. Par exemple, le Pacte mondial des Nations Unies a récemment lancé l'initiative «Forward Faster», dans le cadre de laquelle des entreprises multinationales se sont volontairement engagées à verser des salaires vitaux à leurs salariés d'ici à 2030 et à mettre en place des plans d'action en faveur des salaires vitaux dans leurs chaînes d'approvisionnement <sup>3</sup>. Autre exemple, les entreprises auxquelles s'applique la directive de l'Union européenne sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises, entrée en vigueur le 5 janvier 2023, devront rendre compte de leurs progrès concernant le salaire vital conformément aux normes de l'Union européenne pour l'information en matière de durabilité <sup>4</sup>. De nombreuses initiatives en faveur d'un salaire vital se fondent sur des critères qui, bien souvent, ont été choisis en dehors de toute consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs. Dans ce contexte, il est de plus en plus attendu de l'OIT – principale institution des Nations Unies compétente sur les questions relatives au travail et aux salaires – qu'elle joue un rôle de premier plan dans le débat sur le salaire vital.

---

<sup>1</sup> GB.349/INS/20.

<sup>2</sup> OIT, *Guide des politiques en matière de salaire minimum*, 2016.

<sup>3</sup> Organisation des Nations Unies, «Forward Faster: Living Wage».

<sup>4</sup> Union européenne, *Directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 modifiant le règlement (UE) n° 537/2014 et les directives 2004/109/CE, 2006/43/CE et 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises*, Journal officiel de l'Union européenne, L 322/15 (2022).

3. Toutefois, l'OIT n'est pour l'heure pas en mesure de jouer ce rôle, même si l'importance de la notion de salaire vital est soulignée dans plusieurs de ses textes clés. Le Préambule de la Constitution de l'OIT, adoptée en 1919, appelle à «la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables». La Déclaration de Philadelphie, adoptée en 1944 et intégrée ensuite dans la Constitution, affirme l'obligation pour l'OIT de promouvoir des politiques salariales propres à réaliser «la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès [...] et un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection». Plusieurs documents et déclarations de l'OIT adoptés depuis réaffirment le mandat énoncé dans la Constitution et dans la Déclaration de Philadelphie. Cependant, à ce jour, il n'existe encore aucune définition du salaire vital convenue de manière tripartite et l'OIT n'a pas de position sur la manière de concrétiser cette notion au niveau national ou dans les chaînes d'approvisionnement.
4. Un accord tripartite sur la définition du salaire vital et sur la mise en pratique de cette notion renforcerait la capacité de l'OIT d'appuyer ses mandants en matière de politiques salariales, y compris s'agissant du salaire vital, notamment en encourageant le dialogue social et en promouvant tous les paramètres à prendre en considération lors de la fixation des salaires, en particulier les besoins des travailleurs et de leur famille et les facteurs économiques. Il permettrait aussi à l'OIT de s'acquitter de sa mission de principale institution des Nations Unies compétente sur les questions relatives au travail et aux salaires et d'asseoir son autorité mondiale sur la question des politiques salariales, y compris le salaire vital.
5. Compte tenu de sa connaissance et de sa compréhension approfondies de la fixation des salaires ainsi que de sa longue tradition d'assistance technique sur les questions salariales, l'OIT est idéalement placée pour participer au débat mondial sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, et pour inscrire ce débat dans le cadre plus large de la fixation de salaires adéquats qui tiennent compte tant des besoins des travailleurs et de leur famille que des facteurs économiques. C'est dans cet esprit que le Bureau a récemment établi, en consultation avec des organisations de travailleurs et d'employeurs, une note d'information intitulée *Fixation de salaires adéquats: La question du salaire vital*, qui présente un certain nombre de bonnes pratiques en matière de fixation des salaires qu'il faudrait prendre en considération dans le débat sur le salaire vital <sup>5</sup>. Dans le cadre d'un projet de coopération pour le développement, l'OIT a également entrepris des recherches pour mieux comprendre la notion et les estimations du salaire vital <sup>6</sup>. En outre, ses activités consultatives sur les salaires minima l'ont amenée à mettre au point une méthode d'estimation des besoins des travailleurs et de leur famille, qui est adaptable à différents contextes et qui pourrait se révéler utile dans le débat sur le salaire vital <sup>7</sup>.
6. Eu égard à ces recherches et aux outils et activités que l'OIT a développés sur les politiques salariales, y compris s'agissant du salaire vital, le Bureau propose la tenue d'une réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital. Cette réunion donnerait suite à la Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs, que la Conférence internationale du Travail a adoptée à sa 111<sup>e</sup> session (2023) et dans laquelle elle demande au Bureau de mener «des travaux de recherche revus par des pairs sur les notions

---

<sup>5</sup> OIT, *Fixation de salaires adéquats: La question du salaire vital*, Note d'information de l'OIT, 2022.

<sup>6</sup> Le gouvernement des Pays-Bas apporte son appui à l'OIT dans ce domaine dans le cadre d'un projet de coopération pour le développement de quatre ans qui promeut la fixation de salaires adéquats grâce à l'utilisation de meilleurs indicateurs sur les besoins des travailleurs et de leur famille et sur les facteurs économiques. Ce projet comprend des activités de développement des connaissances et de renforcement des capacités à l'intention des gouvernements et des partenaires sociaux qui doivent leur permettre de prendre part aux débats sur le salaire vital.

<sup>7</sup> OIT, *Méthodologie pour estimer les besoins des travailleurs et de leur famille*, 2021.

et les estimations concernant le salaire vital, ainsi que l'assistance technique à apporter aux États Membres, sur demande, conformément à la Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi (2022) et, sur cette base, [d'élaborer] une proposition concernant la tenue d'une discussion tripartite pour faire le point des politiques salariales, notamment du salaire vital à présenter au Conseil d'administration, pour examen». Cette réunion permettrait aux mandants de l'OIT: d'examiner les principes clés des processus de fixation des salaires, y compris les facteurs et paramètres à prendre en considération s'agissant des pratiques relatives à la fixation de salaires adéquats, en particulier les besoins des travailleurs et de leur famille et les facteurs économiques; de passer en revue les initiatives récentes concernant le salaire vital; de donner des orientations sur une définition tripartite de la notion de salaire vital; de réfléchir au rôle du salaire vital dans les processus plus larges de fixation des salaires; de réfléchir aux principes clés des processus de fixation des salaires qu'il faudrait suivre dans les initiatives relatives au salaire vital; de donner des orientations sur la façon de mettre en pratique la notion de salaire vital, notamment sur la façon de concilier la notion et les estimations du salaire vital et les efforts visant à prendre en considération les facteurs économiques lors de la fixation de salaires adéquats. Les fruits de cette réunion tripartite d'experts permettraient au Conseil d'administration de donner à l'OIT les moyens d'asseoir son rôle de chef de file mondial sur la question des politiques salariales, y compris le salaire vital.

7. Les propositions concernant la composition, l'ordre du jour et le format de cette réunion figurent dans le document GB.349/INS/20. Si elle est approuvée, la réunion sera financée par les ressources du budget ordinaire et par des ressources extrabudgétaires.