



► **Compte rendu des travaux**

6A

Conférence internationale du Travail – 111^e session, Genève, 2023

Date: 15 juin 2023

Résultat des travaux de la Commission chargée de la discussion récurrente sur la protection des travailleurs

**Résolution proposée et conclusions présentées à la Conférence
pour adoption**

Le présent *Compte rendu des travaux* contient le texte de la résolution et des conclusions soumises par la commission à la Conférence pour adoption.

Le rapport de la commission sur ses travaux sera publié dans le *Compte rendu des travaux* n° 6B après la clôture de la session.

Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie à Genève en sa 111^e session, 2023,

Ayant tenu une deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs, conformément à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022, afin d'examiner comment l'Organisation devrait répondre aux réalités et aux besoins de ses Membres, et tenant dûment compte de la Déclaration de Philadelphie, 1944, et de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019;

1. Adopte les conclusions suivantes;
2. Invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à prendre dûment en considération les conclusions et à fournir des orientations au Bureau international du Travail pour leur donner effet;
3. Demande au Directeur général de:
4. préparer un plan d'action aux fins de la mise en œuvre desdites conclusions, pour examen par le Conseil d'administration à sa 349^e session (novembre 2023);
5. porter les conclusions à l'attention des organisations internationales et régionales concernées;
6. 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;
7. tenir le Conseil d'administration informé de la mise en œuvre des conclusions.

Conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs

I. Contexte, progrès et défis

Contexte

1. Les mutations qui touchent le monde du travail font émerger des possibilités et des défis, et les multiples crises actuelles ont des répercussions profondes sur la protection des travailleurs. Les tensions géopolitiques, la pandémie de COVID-19, les effets du changement climatique, ainsi que les crises économiques et financières qui pèsent sur le coût de la vie, ont aggravé les déficits de travail décent existants, accru la pauvreté et amplifié les inégalités tant dans les pays qu'entre les pays.
2. C'est dans ce contexte que la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs vise à faire le point des progrès accomplis et des défis qui se posent, ainsi qu'à définir la voie à suivre pour une protection plus inclusive, plus adéquate et plus effective de tous les travailleurs.

3. La protection des travailleurs est au cœur du mandat de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et de l'Agenda du travail décent, et elle est cruciale pour renforcer la résilience face aux crises futures et permettre le redressement. Elle est fondamentale pour réaliser le travail décent et contribuer à la justice sociale et à la paix sociale, assurer la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès et de l'augmentation de la productivité et réduire les inégalités. Tous les travailleurs devraient jouir d'une protection inclusive, adéquate et effective conformément à l'Agenda du travail décent. Parce qu'elles génèrent des emplois et favorisent l'innovation et le travail décent, les entreprises durables contribuent à la protection des travailleurs, aux accroissements de la productivité et à une économie performante et productive. De même, dans la mesure où elle permet d'instaurer des règles du jeu équitables, la protection des travailleurs contribue à des entreprises durables, aux gains de productivité et au développement économique.

Progrès et défis

4. Depuis la première discussion récurrente sur la protection des travailleurs qui a eu lieu en 2015, les États Membres de l'OIT ont accompli des progrès dans tous les domaines de la protection des travailleurs, notamment grâce aux mesures positives qui ont été prises par les partenaires sociaux. Ceci étant, un certain nombre de défis subsistent et d'autres sont apparus. Dans certains États Membres, des salaires minima obligatoires ont été établis par voie législative ou négociés par les partenaires sociaux, et de nombreux États ont instauré des mécanismes d'ajustement des taux de salaire minimum, qui jouent un rôle central dans la réduction des inégalités. Toutefois, le fait que les salaires minima ne soient pas adéquats et qu'ils ne soient pas effectivement appliqués pose toujours problème dans de nombreux pays et contribue à amplifier le phénomène des travailleurs pauvres et les inégalités de revenus. En outre, la part des gains de l'activité économique qui revient aux travailleurs n'a cessé de diminuer, les salaires ayant augmenté moins vite que la productivité. Des mesures ont également été prises pour remédier au non-paiement des salaires, notamment au moyen de systèmes bancaires et numériques de versement des salaires, et promouvoir le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, notamment au moyen de mesures de promotion de la transparence en matière de rémunération. L'écart de rémunération entre femmes et hommes se réduit quoique lentement et se maintient à un niveau élevé qui est de 22 pour cent à l'échelle mondiale. La durée du travail par travailleur tend elle aussi à diminuer, bien que nombre de travailleurs continuent de faire de longues heures de travail.
5. L'informalité demeure un obstacle majeur à la réalisation d'une protection inclusive, adéquate et effective de tous les travailleurs et l'une des causes profondes qui empêchent d'atteindre cet objectif. Deux milliards de travailleurs de par le monde tirent leurs revenus de l'économie informelle où les droits et protections sont restreints, voire inexistantes, et l'informalité prend de l'ampleur chez les indépendants. L'économie informelle pèse sur le développement des entreprises durables, notamment des micro, petites et moyennes entreprises, les recettes publiques et le champ d'action des gouvernements. La protection des travailleurs reste un défi pour de nombreux indépendants, y compris dans l'économie formelle.
6. Le risque de se voir exclus de la protection des travailleurs ou de ne pas bénéficier d'une protection adéquate est plus grand pour les travailleurs et groupes de travailleurs confrontés à la discrimination fondée sur le genre ou sur d'autres critères, y compris à la discrimination croisée, comme les travailleurs migrants ou réfugiés, jeunes, en situation de handicap, issus de minorités ethniques ou raciales ou de peuples autochtones ou tribaux, de même que pour les travailleurs de certains groupes ou secteurs professionnels ou relevant de modalités de travail particulières, notamment les travailleurs du soin, les travailleurs domestiques, les

travailleurs agricoles et les travailleurs à domicile, en particulier lorsque les cadres juridiques ne sont pas adaptés ou que la gouvernance du marché du travail est défailante.

7. Si les modalités de travail telles que le travail temporaire, le travail via des plateformes et le télétravail peuvent offrir de nouvelles possibilités en matière de création d'emplois et faciliter l'accès à l'emploi des travailleurs qui ont plus de mal à entrer sur le marché du travail ou à s'y maintenir, elles s'accompagnent aussi de nouveaux défis en ce qui concerne la protection des travailleurs et leur qualification. Conscients que la relation de travail demeure le principal moyen d'accès des travailleurs à la protection et à la sécurité sociale, certains pays ont pris des mesures destinées à promouvoir une qualification correcte au regard du statut dans l'emploi.
8. L'augmentation de la connectivité liée aux technologies de l'information et de la communication a permis l'apparition du télétravail, lequel a gagné en importance durant la crise du COVID-19 et a de fortes chances de se perpétuer avec les modalités de travail «hybrides». Si elle a contribué à une flexibilité accrue dans l'organisation du travail et à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et a permis de préserver des emplois et la protection des travailleurs dans de nombreux pays durant la pandémie, elle peut aussi engendrer un stress important pour les travailleurs si des limites concernant le temps de travail et des mesures de protection pour que les travailleurs puissent se déconnecter ne sont pas établies et respectées, conformément à la réglementation nationale et aux conventions entre les parties. Les défis portent aussi sur la protection des données personnelles des travailleurs et le droit de ceux-ci à la vie privée, sur l'incidence des décisions automatisées sur les droits des travailleurs, l'emploi et l'assignation de tâches, ainsi que sur la prévention des risques pour la santé mentale et des risques psychosociaux.
9. On observe une tendance à la baisse du taux de décès et de maladies liés au travail, malgré des chiffres encore importants et en augmentation. En 2022, le principe d'un milieu de travail sûr et salubre a été inclus dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Par ailleurs, le changement climatique amène de nouvelles préoccupations pour la santé et la sécurité, telles que le stress lié à la chaleur, et avive les préoccupations existantes.
10. De nouvelles règles ont été mises en place pour combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment au moyen de la ratification et de la mise en œuvre de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.
11. Les inégalités et la discrimination de genre ont toujours cours, notamment en ce qui concerne l'accès des femmes aux marchés du travail, la progression de carrière, les compétences et la rémunération, la violence et le harcèlement et la part disproportionnée du travail de soin non rémunéré et des responsabilités familiales qui est assumée par les femmes. Des progrès de taille ont été accomplis sur le plan juridique en ce qui concerne la protection de la maternité, notamment s'agissant du congé de maternité rémunéré, du congé de paternité et du congé parental, mais la mise en œuvre et la mise en conformité doivent être encore améliorées. En outre, la durée moyenne du congé de paternité reste courte dans de nombreux pays, et la nécessité d'un partage plus équilibré du congé parental entre femmes et hommes se fait sentir. Ces dernières années, des progrès ont été réalisés en ce qui concerne la protection de la santé sur le lieu de travail pour les femmes enceintes ou allaitantes, mais cette protection reste faible, notamment pour ce qui est des travaux dangereux.
12. Dans de nombreux pays, les travailleurs migrants comblent les déficits de main-d'œuvre et contribuent au développement durable. Pour autant, nombre d'entre eux continuent de se heurter à la discrimination, ainsi qu'à des obstacles concernant l'accès à la protection des travailleurs. Certains pays ont établi des cadres juridiques et institutionnels destinés à protéger

les droits des travailleurs migrants, auxquels ils garantissent une protection sociale tout en assurant des migrations sûres et régulières.

13. Des mesures de protection de l'emploi, notamment des règles contre les licenciements abusifs et des restrictions concernant le recours inapproprié aux contrats de durée déterminée, ont été adoptées dans certains pays. Les contrats de travail de durée indéterminée, qui assurent une protection accrue aux travailleurs et renforcent parallèlement la productivité et la capacité d'adaptation des entreprises, notamment en ce qu'ils incitent à investir dans les qualifications et compétences des salariés, ont été favorisés. Des mesures de protection ont aussi été prises pour les travailleurs titulaires de contrats de travail temporaires dans un certain nombre de pays, notamment avec l'adoption d'une réglementation adaptée limitant le recours aux contrats temporaires. Compte tenu de l'obligation qui incombe aux États de protéger les droits de l'homme et de la responsabilité qui incombe aux entreprises de les respecter, des mesures importantes ont été prises par les entreprises et les États pour promouvoir les droits humains, notamment les principes et droits fondamentaux au travail, et la conduite responsable des entreprises, notamment dans les chaînes d'approvisionnement, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale adoptée par l'OIT (Déclaration sur les entreprises multinationales). Les initiatives telles que l'appui de partenariats internationaux comme l'Alliance mondiale pour l'éradication du travail forcé, de l'esclavage moderne, de la traite des personnes et du travail des enfants (Alliance 8.7) sont importantes pour favoriser le renforcement des efforts dans ce domaine et promouvoir le travail décent, notamment dans les chaînes d'approvisionnement.
14. Certains pays ont adapté leurs mécanismes de mise en conformité pour tenir compte de l'évolution des circonstances et fournir une protection plus efficace aux travailleurs. Cependant, les ressources humaines, technologiques et financières des systèmes d'inspection du travail et des autres autorités compétentes sont souvent insuffisantes, ce qui se traduit par une augmentation des niveaux d'informalité et limite le renforcement de l'application de la législation sur le long terme. Il est nécessaire de renforcer la coopération entre les services d'inspection du travail et les autres autorités compétentes et d'augmenter les ressources pour améliorer la mise en conformité, notamment dans l'économie informelle.
15. Durant la crise du COVID-19, l'engagement des partenaires sociaux au moyen du dialogue social bipartite et tripartite à tous les niveaux s'est révélé essentiel pour protéger la santé des travailleurs et préserver les emplois et les revenus des travailleurs, tout en garantissant la continuité des activités des entreprises.

II. Cadre d'action

16. La protection des travailleurs et la sécurité sociale sont les deux dimensions complémentaires de l'objectif stratégique de la protection sociale. Ensemble, elles protègent les travailleurs et contribuent à la productivité et à la durabilité des entreprises. La promotion des synergies avec les trois autres objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent est nécessaire pour une protection des travailleurs qui soit durable et qui contribue à la réalisation dudit agenda.
17. La protection inclusive, adéquate et effective des travailleurs doit se fonder sur les principes et droits fondamentaux au travail, et en particulier sur la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Le dialogue social, porté par des organisations d'employeurs et de travailleurs libres, indépendantes, solides et représentatives, devrait

s'inscrire au cœur de l'élaboration et de la mise en œuvre des mesures de protection des travailleurs.

18. Les normes internationales du travail concernant notamment les salaires, le temps de travail, la protection de la maternité, la protection de l'emploi, l'inspection du travail et la sécurité et la santé au travail, ainsi que le droit de chacun de ne pas faire l'objet de violence et de harcèlement dans le monde du travail, fournissent un cadre de référence clair pour la mise en place d'une protection inclusive, adéquate et effective de tous les travailleurs et devraient contribuer à l'instauration d'un environnement propice à un développement économique et social inclusif et durable.
19. La protection des travailleurs comporte différentes dimensions qui sont interdépendantes et se renforcent mutuellement. La réalisation progressive d'une protection inclusive, adéquate et effective de tous les travailleurs exige une stratégie intégrée et un cadre cohérent à l'appui d'un programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres. Elle devrait tenir compte, au moyen du dialogue social, des besoins légitimes des travailleurs et de ceux des employeurs.
20. Pour que les entreprises durables prospèrent et afin de favoriser parallèlement la protection des travailleurs, il convient de se doter de politiques macroéconomiques et de cadres réglementaires favorables qui tiennent compte des besoins et des circonstances des entreprises, en particulier des micro, petites et moyennes entreprises.
21. La prise en compte de la nécessité de s'atteler à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et de l'insécurité du travail vers la sécurité du travail et un travail décent, ainsi que de la diversité des entreprises et des circonstances nationales est un préalable à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies inclusives et adaptées de protection de tous les travailleurs.

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

22. Pour parvenir à une protection inclusive, adéquate et effective de tous les travailleurs qui soit fondée sur le dialogue social, les Membres devraient, avec l'appui de l'Organisation et compte tenu des circonstances nationales:
 - a) favoriser un environnement juridique et institutionnel propre à promouvoir un dialogue social efficace, y compris la négociation collective, à tous les niveaux appropriés;
 - b) s'attaquer aux causes profondes de l'exclusion de travailleurs des mécanismes de protection, en particulier l'informalité et la mauvaise gouvernance, notamment en intensifiant les efforts déployés à l'appui des transitions vers la formalité, conformément à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et favoriser l'efficacité, la responsabilité et la transparence des institutions publiques;
 - c) étendre l'accès à la protection des travailleurs et à la sécurité sociale à tous les travailleurs, en particulier à ceux qui sont le plus exposés au risque d'une protection inadéquate ou d'une absence de protection, notamment les travailleurs relevant de professions, secteurs ou modalités de travail particuliers et les travailleurs des micro, petites et moyennes entreprises;
 - d) combattre la discrimination à l'égard des travailleurs et groupes de travailleurs en situation de vulnérabilité pour parvenir à une protection inclusive, adéquate et effective de tous les travailleurs;

- e) mettre au point des mesures stratégiques cohérentes qui contribuent à l'instauration d'un environnement favorable permettant aux entreprises durables de créer des emplois productifs et de qualité et du travail décent;
- f) veiller à la qualification correcte des relations de travail;
- g) concevoir et mettre en œuvre des politiques et stratégies visant à limiter la durée du travail et les heures supplémentaires et à préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment en promouvant des modalités de travail flexibles et des mesures de protection pour que les travailleurs puissent se déconnecter;
- h) intensifier les efforts déployés pour réduire les inégalités de genre dans le monde du travail, notamment en s'employant à supprimer les obstacles structurels à l'accès des femmes à des emplois de qualité et à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale;
- i) adopter des politiques, une réglementation et d'autres mesures qui aient notamment pour effet de favoriser l'actualisation et le perfectionnement des compétences et partant de faciliter des transitions professionnelles qui contribuent à une protection inclusive, adéquate et effective des travailleurs;
- j) promouvoir des stratégies de sécurité et de santé au travail visant à éliminer totalement les décès liés au travail et à prévenir les lésions et maladies liées au travail, ainsi que l'accès aux prestations de sécurité sociale correspondantes, et mettre en place des politiques et des systèmes efficaces de gestion de la sécurité et de la santé au travail qui tiennent notamment compte des risques existants et nouveaux en la matière;
- k) assurer des salaires minima adéquats, légaux ou négociés, qui soient régulièrement ajustés;
- l) promouvoir l'application des Directives sur les principes généraux relatifs à l'inspection du travail, 2022, et renforcer et adapter en permanence les services d'inspection du travail afin qu'ils puissent se saisir correctement des questions relatives au travail tant nouvelles qu'existantes, notamment par un renforcement des effectifs, des compétences des inspecteurs du travail et des moyens qui leur sont alloués, y compris s'agissant de la mission qui leur incombe de mener des contrôles et des inspections efficaces dans l'économie informelle;
- m) veiller au respect des droits des travailleurs en suivant une approche coordonnée et globale aux niveaux national, régional et mondial;
- n) protéger les droits des travailleurs migrants au niveau national et participer à des activités de coopération bilatérale et régionale entre pays d'origine, pays de transit et pays de destination pour garantir aux travailleurs migrants le respect de leurs droits, la protection des salaires, une protection en matière de sécurité et de santé au travail, la sécurité sociale et la portabilité des prestations d'un pays à l'autre, l'accès à l'information concernant la protection des travailleurs, l'accès à la justice, l'accès à des moyens de recours et de réparation efficaces et l'accès au règlement des différends, pour combattre la discrimination et pour mettre en place des politiques et pratiques de recrutement équitable;
- o) doter l'OIT d'un corpus de normes clairement défini, solide et à jour, qui soit assorti d'un système de contrôle efficace et qui réponde à l'évolution du monde du travail, protège les travailleurs, tienne compte des besoins des entreprises durables et promeuve le travail décent.

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

23. L'Organisation devrait renforcer son appui aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs:
- a) en promouvant la ratification et la mise en œuvre effective de toutes les conventions fondamentales et des normes internationales du travail relatives aux salaires, au temps de travail, à la sécurité et à la santé au travail, à la protection de la maternité et à la protection de l'emploi, ainsi qu'aux autres composantes de la protection des travailleurs;
 - b) en fournissant une assistance technique et des orientations sur la qualification des travailleurs, ainsi que sur la mise en place d'institutions efficaces de protection des travailleurs, notamment de services publics d'inspection du travail, et sur le renforcement des institutions existantes;
 - c) en favorisant des niveaux de salaires adéquats et l'amélioration des systèmes de fixation des salaires, notamment des salaires minima adéquats, légaux ou négociés;
 - d) en fournissant une assistance technique et en encourageant le développement et le partage des connaissances sur des stratégies innovantes pour combattre l'informalité et accélérer la transition vers la formalité;
 - e) en fournissant des outils et des conseils sur les moyens de tirer parti des technologies numériques pour améliorer les conditions de travail, renforcer la sécurité et la santé au travail et favoriser la mise en conformité, en particulier dans les micro, petites et moyennes entreprises;
 - f) en donnant des orientations sur la protection des travailleurs, notamment des travailleurs temporaires, des travailleurs des plateformes et de ceux qui pratiquent le télétravail;
 - g) en améliorant leur capacité à prendre des mesures face à tout type de risques psychosociaux et de stress lié au travail pouvant résulter des nouvelles formes d'organisation du travail, notamment dans les lieux de travail où les technologies de l'information et de la communication sont largement utilisées;
 - h) en élaborant 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, en particulier pour celles qui ont une identité intersectionnelle, un partage équilibré des responsabilités familiales et un investissement accru dans l'économie du soin, et qui permette de combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail;
 - i) en continuant d'agir au sein de la Coalition internationale pour l'égalité salariale afin d'atteindre l'objectif de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale;
 - j) en élaborant, pour soumission au Conseil d'administration, une proposition concernant la tenue d'une réunion tripartite d'experts sur l'organisation du temps de travail et la planification des horaires de travail;
 - k) en jouant un rôle de premier plan au sein du système multilatéral et en renforçant la coopération internationale, notamment les projets de coopération Sud-Sud, ainsi que la cohérence des politiques et les partenariats dans le domaine de la protection des travailleurs, y compris avec l'Organisation mondiale du commerce et les institutions financières internationales, en tant que chef de file de la Coalition mondiale pour la justice sociale et dans le cadre de l'action visant la réalisation des objectifs de développement durable 5, 8 et 10.

24. L'Organisation devrait intensifier ses activités de développement des connaissances et de renforcement des capacités, en particulier en ce qui concerne:
- a) la collecte de données ventilées et la réalisation de travaux de recherche analytique sur la protection des travailleurs et des groupes particulièrement exposés au risque d'exclusion et sur les composantes de la protection des travailleurs;
 - b) l'incidence des mesures de protection des travailleurs sur l'emploi, ainsi que l'interdépendance entre la protection des travailleurs et les politiques budgétaires, macroéconomiques, de sécurité sociale et de l'emploi;
 - c) l'interdépendance entre la protection des travailleurs et les entreprises durables, notamment les micro, petites et moyennes entreprises, de même qu'entre la protection des travailleurs et le développement des entités de l'économie sociale et solidaire, et entre la protection des travailleurs et les autres objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent;
 - d) la manière dont la liberté syndicale et la négociation collective contribuent à la protection des travailleurs dans différents contextes socioéconomiques, notamment en prenant appui sur le rapport phare sur le dialogue social;
 - e) le rôle d'outils tels que la coopération sur le lieu de travail pour contribuer à l'instauration de lieux de travail sûrs et productifs, d'une manière qui respecte la négociation collective et ses résultats et ne fragilise pas le rôle des syndicats;
 - f) les moyens d'assurer une qualification correcte des relations de travail et de garantir l'efficacité des stratégies destinées à faciliter une transition réussie de l'économie informelle vers l'économie formelle, ainsi que de l'insécurité du travail vers la sécurité du travail, celle-ci devant donner accès à tous au travail décent, à la sécurité sociale et à la protection des travailleurs;
 - g) 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, en particulier des nouveaux risques en matière de sécurité et de santé au travail, de manière à favoriser l'élaboration de stratégies propres à garantir l'équité, la transparence et des décisions non discriminatoires. L'examen de la question de l'intelligence artificielle et de la gestion algorithmique par le Conseil d'administration et l'évaluation de la nécessité de plus amples discussions sur le sujet;
 - h) les moyens de donner accès à la protection des travailleurs et à la sécurité sociale aux travailleurs, y compris aux travailleurs temporaires, aux travailleurs des plateformes et à ceux qui pratiquent le télétravail;
 - i) les moyens de renforcer la protection des travailleurs, ainsi que de favoriser 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 sur les entreprises multinationales, et d'aider à faire appliquer les dispositions relatives au travail figurant dans les accords commerciaux et d'investissement, ainsi que dans les contrats de marchés publics;
 - j) des travaux de recherche revus par des pairs sur les notions 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, l'élaboration d'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;

- k) l'actualisation de la base de données de l'OIT sur les législations régissant les conditions de travail et l'élaboration d'un compendium de politiques et de réglementations sur la protection des travailleurs, ainsi que d'analyses des approches qui ont fait leurs preuves;
- l) la conduite de travaux de recherche sur la manière dont la réglementation des marchés publics peut favoriser le respect des droits des travailleurs et une protection accrue des travailleurs, conformément à la convention (n°94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949.