

UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL POUR UN PROGRAMME PORTEUR DE TRANSFORMATIONS POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES

GRAND GROUPE DES TRAVAILLEURS ET DES SYNDICATS
NOTE DE POSITION SECTORIELLE AU FPHN 2022

#TIME FOR



LE TEMPS PRESSE POUR UN
NOUVEAU CONTRAT SOCIAL



#TIME FOR



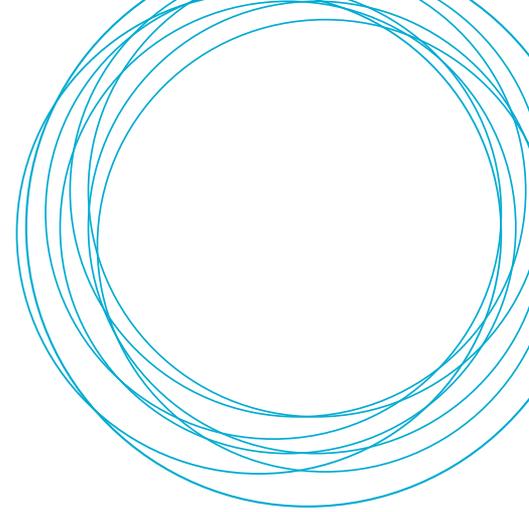
**LE TEMPS PRESSE POUR UN
NOUVEAU CONTRAT SOCIAL**



TABLE DES MATIÈRES

1. Impact des crises multiples sur les objectifs examinés au FPHN 2022	4
1.1. ODD 4 (Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie)	5
1.2. ODD 5 (Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles)	6
1.3. ODD 14 (vie aquatique) et ODD 15 (vie terrestre)	6
1.4. ODD 17 (Renforcer les moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement et le revitaliser)	7
2. Redresser la barre : priorités politiques basées sur l'ODD 8)	8
2.1. L'effet de levier de l'ODD 8 sur l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie (ODD 4)	11
2.2. L'effet de levier de l'ODD 8 sur l'égalité entre les sexes (ODD 5)	14
2.3. Interdépendance entre l'ODD 8, l'ODD 14 et l'ODD 15	21
2.4. Pertinence de l'ODD 8 pour le renforcement des partenariats pour les Objectifs (ODD 17)	22
3. Avancées vers la réalisation de l'ODD 8 : pourquoi il est « timefor8 »	23
4. Le rôle des Nations unies dans la mise en pratique d'un nouveau contrat social	27
5. Conclusions : le temps presse pour un nouveau contrat social	30
ANNEXE : Messages clés concernant les objectifs examinés au FPHN 2022	34

1. Impact des crises multiples sur les objectifs examinés au FPHN 2022



L'édition 2022 du Forum politique de haut niveau (FHPN) s'inscrit dans un contexte de crises multiples. Nous sommes confrontés à un nombre croissant de conflits, à une pauvreté galopante et à une recrudescence des inégalités, ainsi qu'à une dégradation climatique qui ne cesse de s'aggraver. Tous ces facteurs, auxquels s'ajoute la pandémie de Covid-19, expliquent **les très faibles avancées sur le plan des Objectifs de développement durable (ODD), alors que nous sommes pourtant à mi-chemin du Programme 2030.**

Ce contexte particulier influe directement sur les objectifs examinés lors du FHPN 2022, à savoir l'ODD 4 (éducation et apprentissage tout au long de la vie), l'ODD 5 (égalité entre les sexes), l'ODD 14 (vie aquatique), l'ODD 15 (vie terrestre) et l'ODD 17 (moyens de mise en œuvre).

1.1. ODD 4 (Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie)

La pandémie de Covid-19 a profondément déstabilisé les systèmes d'éducation et d'apprentissage partout dans le monde, réduisant à néant 20 années d'avancées.¹ Avant la crise sanitaire, on dénombrait déjà près de 258 millions d'enfants et de jeunes non scolarisés, et les filles représentent deux tiers des enfants n'ayant jamais connu les bancs de l'école.² In fact, one in ten children do not complete primary school, while one in five do not complete upper secondary education.³ Dans les faits, un enfant sur dix ne termine pas l'école primaire, tandis qu'un sur cinq n'achève pas l'enseignement secondaire supérieur. À ces chiffres s'ajoutent 101 millions d'**enfants et de jeunes** (de la première à la huitième année scolaire) qui n'atteindront pas le niveau minimum de compétence en lecture en 2020 en raison des conséquences de la pandémie.⁴

Une éducation de qualité permet aux enfants et aux jeunes d'acquérir les connaissances et les compétences dont ils ont besoin dans la vie en général et au travail. Les retards éducatifs s'accumulent souvent tout au long de la vie professionnelle : comme le souligne l'OIT, le Covid-19 « aura des répercussions en cascade à long terme sur l'emploi et la formation continue des jeunes, en particulier ceux qui n'ont eu qu'un accès limité ou nul aux possibilités d'apprentissage en ligne ».⁵

Des efforts s'imposent d'urgence pour aider les laissés-pour-compte, notamment par la suppression des coûts directs et indirects de l'éducation. Un accès inclusif et équitable à l'éducation est par ailleurs essentiel à l'élimination du travail des enfants.

En ce qui concerne l'accès des femmes au développement des compétences, le **fossé entre les sexes** reste important : des disparités persistent dans l'accès à l'enseignement et à la formation techniques et professionnels (EFTP), à l'éducation et à la formation formelles et non formelles, et aux apprentissages et stages. Les femmes éprouvent aussi des difficultés à accéder aux compétences numériques essentielles, en particulier dans les secteurs qui ont basculé vers le télétravail pendant la pandémie, comme l'éducation et les services.

¹ UN-DESA, [Point sur les objectifs de développement durable - E/2021/58](#).

² ITUC, [Le rôle crucial des syndicats dans la mise en œuvre du programme d'action de Beijing - Beijing +25, 2020](#).

³ UNESCO, [Rapport Access | GEM SCOPE \(education-progress.org\)](#).

⁴ UN-DESA, [Progrès vers les objectifs de développement durable - E/2021/58](#).

⁵ ILO, [Emploi et questions sociales dans le monde. Tendances 2022, janvier 2022](#).

1.2. ODD 5 (Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles)

La pandémie a mis en évidence l'impact inégal de la crise en ce qui concerne la place des femmes sur le marché du travail et le partage des tâches liées aux soins.

Nous savons que le monde est entré dans la crise actuelle avec un déficit d'égalité, au détriment des femmes qui travaillent : l'écart mondial entre la main-d'œuvre féminine et la main-d'œuvre masculine était toujours estimée à 27 points de pourcentage en 2019 ; les disparités salariales entre les deux sexes restent autour de 20 % à l'échelle mondiale ; 60 % de la population mondiale ne bénéficient pas de la sécurité que procure une protection sociale complète, les femmes étant les plus lésées.⁶

Les femmes ont perdu environ 800 milliards de dollars de revenus pendant la pandémie – l'équivalent du PIB cumulé de 98 pays.⁷ Les jeunes femmes, les femmes racialisées, migrantes, indigènes, travaillant dans l'économie informelle – notamment les travailleuses domestiques – ainsi que les femmes handicapées, qui étaient très vulnérables avant la crise, ont particulièrement souffert durant la pandémie en raison du niveau insuffisant de protections sociales.

Pendant la crise sanitaire, la répartition inégale de la demande accrue de soins à la personne a continué d'affecter les femmes de manière disproportionnée. Outre la question des soins, nous avons également constaté une flambée de la violence familiale, due en particulier aux mesures de confinement, de même qu'une augmentation des cas de violence et de harcèlement fondés sur le genre à l'encontre des travailleurs des secteurs de première ligne,

comme l'alimentation, le commerce de détail, les services de soins et de santé, l'éducation et le nettoyage. Le développement du télétravail porte en lui le risque d'un développement du « cyberharcèlement » analogue.

En outre, les pertes d'emploi ont frappé les femmes de manière disproportionnée : entre 2019 et 2020, l'emploi des femmes a reculé de 4,2 %, ce qui représente une baisse de 54 millions d'emplois, contre 3 % pour les hommes, soit une baisse de 60 millions d'emplois. En outre, selon les dernières estimations de l'OIT, en 2021, le nombre de femmes occupant un emploi était inférieur de 13 millions à son niveau de 2019 (tandis que le niveau d'emploi des hommes a rattrapé celui de 2019). Si les données observées en 2022 confirment les estimations, seulement 43,2 % des femmes en âge de travailler dans le monde ont occupé un emploi en 2021, par rapport à 68,6 % des hommes ayant le même statut, ce qui revient à dire qu'en 2021, les femmes ont eu 25,4 % moins de chances d'avoir un emploi que les hommes.⁸ Ce scénario suggère que, faute de mesures appropriées, la vie professionnelle des femmes risque d'être durablement perturbée.⁹

1.3. ODD 14 (vie aquatique) et ODD 15 (vie terrestre)

Le FPHN examinera également deux objectifs climatiques relatifs aux écosystèmes marins et terrestres. Pour ces deux objectifs, le Rapport sur les objectifs de développement durable 2021¹⁰ révèle que la biodiversité décline et les écosystèmes terrestres se dégradent à un rythme alarmant. L'augmentation de la pollution, le réchauffement et l'acidification des ressources marines perturbent les écosystèmes marins et les communautés qui en dépendent.

⁶ CSI, Document final relatif à la 4e Conférence des femmes de la CSI, avril 2022.

⁷ Ibid.

⁸ OJ Construire en avant plus juste : Les droits des femmes au travail et dans le travail au cœur de la relance COVID-19, juillet 2021.

⁹ CS Document final relatif à la 4e Conférence des femmes de la CSI, avril 2022.

¹⁰ ONU, Rapport sur les objectifs de développement durable 2021

Dans le même temps, les forêts sont abattues et dégradées, la biodiversité décline en permanence et les écosystèmes sont mis à mal, non sans profondes conséquences profondes pour la survie et le bien-être de l'humanité.

Dans ce contexte, la pandémie de COVID-19 nous rappelle qu'en mettant en danger la biodiversité, l'humanité met en péril sa propre survie.¹¹ La pandémie a également eu des conséquences dramatiques sur le plan des pertes d'emplois et de l'augmentation de l'informalité, exacerbant la précarité des travailleurs de secteurs connexes comme la pêche et l'agriculture.

ODD 17 (Renforcer les moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement et le revitaliser)

L'ODD 17 reconnaît que les partenariats multipartites sont essentiels à la réalisation des ODD et invite les pays à mettre en place des « cadres multipartites de suivi de l'efficacité du développement favorisant la réalisation des objectifs de développement durable ».¹²

Pourtant, le degré d'implication des syndicats dans la planification et la mise en œuvre des plans nationaux relatifs aux ODD est loin d'être idéal : selon l'analyse indépendante fournie par les organisations syndicales nationales, les problèmes liés au manque de transparence, de concertation et de dialogue social persistent.¹³

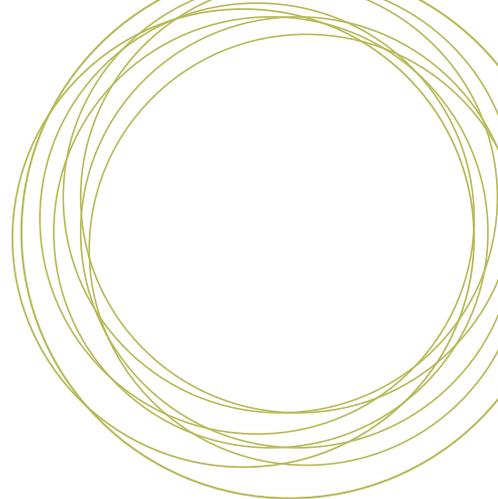
À cet égard, la pandémie montre qu'il est urgent de renforcer les structures de dialogue social au sein des pays afin d'orienter efficacement les efforts de développement nationaux et de soutenir la conception et la mise en œuvre de politiques de relance et de résilience centrées sur l'humain.

¹¹ Ibid.

¹² ODD 17, Indicateur 17.16.1.

¹³ CSI, *A trade union take on the SDGs 2021*, juin 2021.

2. Redresser la barre : priorités politiques basées sur l'ODD 8



Nous sommes à mi-chemin de l'échéance de réalisation des ODD. Au vu du bilan ci-dessus, **le FPHN 2022 doit formuler des orientations claires concernant les priorités politiques** afin de donner un coup d'accélérateur à la réalisation du Programme 2030, et **appeler à des engagements audacieux** de la part de toutes les forces économiques, sociales et politiques.

Pour les syndicats, les **réponses qui permettront de redresser la barre sont à chercher du côté de l'Objectif 8** (promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous), grâce à sa nature multidimensionnelle. En incluant plusieurs aspects liés à la performance économique, au rendement et aux résultats du marché du travail, aux droits du travail et à la préservation de l'environnement, l'ODD 8 constitue un puissant levier pour les autres objectifs et contribue à accélérer les avancées de la réalisation du Programme 2030 dans son ensemble.¹⁴

Voilà pourquoi la Confédération syndicale internationale (CSI) a développé une approche innovante liée à l'évaluation des avancées accomplies sur le plan de l'ODD 8, baptisée « Observatoire de l'ODD 8 ». Cet outil de suivi s'appuie sur un indicateur composite de l'ODD 8 visant à montrer l'aspect central de la dimension sociale et du travail au sein du Programme 2030.

¹⁴ CSI, ODD 8 : Un nouveau contrat social pour une reprise et une résilience riches en emplois, juin 2020.

L'indicateur composite de l'ODD 8 de la CSI en quelques mots ¹⁵

- L'indicateur composite de l'ODD 8 montre l'aspect central de la dimension sociale et du travail au sein du Programme 2030.
- Il porte sur 149 pays, soit plus de 98 % de la population mondiale.
- Il est établi à partir d'une sélection d'indicateurs pertinents, fiables et disponibles, récoltés auprès de sources internationales officielles.
- Il est calculé à partir de quatre sous-domaines :
 1. **le bien-être économique**, qui comprend des indicateurs sur les performances économiques, le développement des marchés financiers, le niveau de vie et les inégalités ;
 2. **la qualité de l'emploi**, qui comprend des indicateurs sur les performances du marché du travail, la part des revenus du travail et les travailleurs pauvres ;
 3. **la vulnérabilité de l'emploi**, qui comprend des indicateurs sur l'exposition des travailleurs aux risques, la sous-protection et l'exclusion ; et
 4. **les droits du travail**, qui comprend des indicateurs sur les violations des droits fondamentaux au travail.
- L'indicateur composite se penche sur les performances à échelle mondiale et régionale, notamment sur la base de catégories de niveaux de revenu et de régions. Le système d'évaluation (allant de 70 à 130, la valeur 100 représentant la moyenne mondiale.) vise à indiquer si les pays progressent sur la voie d'un développement durable, équilibré et inclusif à la lumière des quatre sous-domaines ci-dessus, en vue de la réalisation de l'ODD 8 et du Programme 2030 dans son ensemble :

	Nr. de pays	Bien-être économique	Qualité de l'emploi	Vulnérabilité de l'emploi	Droits du travail	Indicateur composite de l'ODD 8
Régions de l'ONU						
Asie	22	103,26	100,35	98,29	83,28	95,57
Europe	36	109,99	107,21	116,32	118,07	112,55
Amérique lat	23	92,21	98,46	96,51	101,99	96,86
Afrique du N	6	90,48	85,30	94,18	81,87	87,53
Amérique du	2	112,44	107,90	117,03	103,53	110,04
Océanie	3	113,28	104,78	98,75	102,97	104,40
Afrique sub-s	41	84,15	91,19	78,52	98,72	86,93
Asie occident	16	101,45	86,35	99,65	88,56	93,49
Groupes de revenus						
Bas	25	83,82	88,26	72,03	95,84	83,71
Moyen inféri	40	92,00	92,92	88,90	89,23	90,05
Moyen supér	39	94,65	96,33	101,54	97,69	96,96
Élevé	45	112,58	106,98	114,70	113,89	111,65

Source: ITUC

- L'indicateur composite mondial apporte également les preuves de l'interdépendance entre l'ODD 8 et des indicateurs pertinents du Programme 2030.

L'analyse des interdépendances entre l'indicateur composite de l'ODD 8 et les autres objectifs nous montre que les avancées sur le plan de l'ODD 8 sont positivement corrélées à plusieurs indicateurs d'autres ODD, notamment les objectifs examinés lors de l'édition 2022 du Forum politique de haut niveau sur le développement durable.

¹⁵ Voir la méthodologie complète dans CSI, [Décennie d'action pour atteindre les ODD – Réponses syndicales en matière de politiques.](#)

L'effet de levier de l'ODD 8 sur l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie (ODD 4)

L'ODD 8 est positivement corrélé à plusieurs indicateurs de l'ODD 4 visant à « assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et à promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie ».

Plus précisément, les indicateurs analysés pour l'Objectif 4 sont les suivants :

- Pourcentage d'enfants et de jeunes maîtrisant au moins les normes d'aptitudes minimales en lecture (indicateur 4.1.1.)
- Taux d'inscription dans l'enseignement secondaire et taux de réussite du premier cycle du secondaire (indicateur 4.1.2)
- Taux de participation à l'éducation et à la formation formelles et non formelles (indicateur 4.3.1)
- Accès aux compétences en technologies de l'information et de la communication (TIC)¹⁶ (indicateur 4.4.1)
- Pourcentage d'enseignants ayant reçu les formations minimum requises pour l'enseignement primaire (indicateur 4.c.1)

Le tableau ci-dessous montre que les améliorations sur le plan de l'ODD 8 conduisent à des performances plus élevées pour les indicateurs énumérés. Les liens sont évalués à l'aide d'une régression linéaire.¹⁷

Tableau 1. Liens entre l'ODD 8 et l'ODD 4

Objectif	Indicateur	Lien avec l'ODD 8
	4.1.1 - Pourcentage d'enfants et de jeunes maîtrisant au moins les normes d'aptitudes minimales en lecture	↑
	4.1.2 - Inscription à l'école, secondaire	↑
	4.1.2 - Taux de réussite du premier cycle du secondaire	↑
	4.3.1 - Taux de participation à l'éducation et à la formation (4 dernières semaines)	↑ ↑
	4.4.1 - Compétences numériques	↑
	4.c.1 - Enseignants formés dans l'enseignement primaire	↑

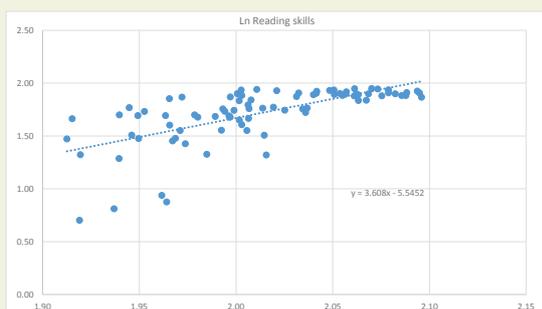
Source : Calculs de la CSI. Le nombre de flèches fait référence à l'estimation de la courbe dans la régression linéaire (transformation log-log). Trois flèches [>10%] ; deux flèches [5-10%] ; une flèche [1-5%] ; ligne [<1%].

¹⁶ L'indicateur sur les compétences numériques n'est disponible que pour les pays européens.

¹⁷ La régression linéaire permet d'identifier la direction des liens entre les ODD. On parle de liens de renforcement quand les améliorations de l'ODD 8 conduisent à des performances plus élevées pour d'autres indicateurs, et de compromis quand les bonnes performances de l'ODD 8 entraînent la baisse d'un autre indicateur.

Les progrès réalisés dans le cadre de l'ODD 8 semblent avoir un effet positif sur les indicateurs clés de l'ODD 4.1 visant à « faire en sorte que toutes les filles et tous les garçons suivent, sur un pied d'égalité, un cycle complet d'**enseignement primaire et secondaire** gratuit et de qualité, qui débouche sur un apprentissage véritablement utile ». Il existe une corrélation positive entre l'indicateur composite de l'ODD 8 et le pourcentage croissant d'enfants et de jeunes maîtrisant au moins les normes d'aptitudes minimales en lecture (cible 4.1.1) et réussissant leur scolarité secondaire (cible 4.1.2).

ODD 8 et cible 4.1.1 - Pourcentage d'enfants et de jeunes maîtrisant au moins les normes d'aptitudes minimales en lecture



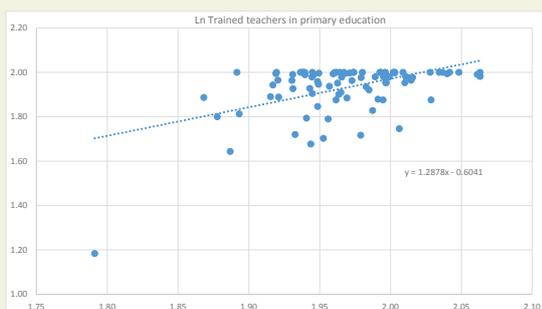
ODD 8 et cible 4.1.2 - Taux de réussite en secondaire inférieur



Cette corrélation positive peut s'expliquer en considérant que le travail décent inscrit dans l'ODD 8 inclut l'éradication du travail des enfants : les Conventions 138 et 182 de l'OIT, relatives à l'élimination du travail des enfants, sont deux des huit conventions fondamentales de l'OIT portant sur des sujets considérés comme constituant les principes et droits fondamentaux au travail pour lesquels l'OIT fixe un objectif de ratification universelle. Dès lors, les avancées en matière de travail décent contribuent directement à l'élimination du travail des enfants et promeuvent dès lors les possibilités de scolarisation.

En outre, le travail décent autonomise les parents qui travaillent : ceux qui ont accès à des emplois décents et à des salaires adéquats sont bien mieux placés pour scolariser leurs enfants et les soutenir tout au long du cycle éducatif. En revanche, le travail des enfants est directement lié aux familles de travailleurs pauvres et aux sociétés où les niveaux de pauvreté et d'inégalité sont élevés. Comme le souligne l'OIT, « la pauvreté est certainement le déterminant principal du travail des enfants », car « le revenu du travail d'un enfant est considéré comme crucial pour sa propre survie ou celle du foyer ».¹⁸

ODD 8 et CIBLE 4.c.1 - Enseignants formés dans l'enseignement primaire



La réalisation de l'ODD 8 a également un impact positif en termes de **disponibilité d'enseignants qualifiés** à l'école primaire : en effet, des conditions de travail décentes pour les enseignants et le personnel éducatif, y compris des salaires adéquats et l'accès à une formation continue, sont essentielles pour que les personnes employées dans l'éducation soient qualifiées pour accomplir leurs tâches efficacement et mieux aider les enfants à atteindre les résultats d'apprentissage.

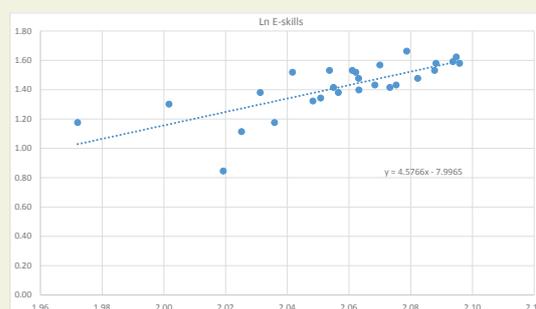
¹⁸ OIT, *Causes of child labour*.

Au-delà de l'école secondaire, l'**ODD 8 se révèle positif également sur le plan de la question plus générale de l'apprentissage tout au long de la vie**, qu'il s'agisse d'assurer l'accès dans des conditions d'égalité à un **enseignement** technique, professionnel ou tertiaire de qualité et d'un coût abordable (cible 4.3) ou d'accroître l'accès aux « **compétences**, notamment techniques et **professionnelles**, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat, y compris l'accès aux **compétences numériques** » (cible 4.4.).

ODD 8 et Cible 4.3.1 - Taux de participation à l'éducation/formation (quatre dernières semaines)



ODD 8 et Cible 4.4.1 - Compétences numériques (E-skills)¹⁹



Les gouvernements doivent reconnaître et garantir **le droit universel à l'apprentissage tout au long de la vie**. Pour ce faire, il convient d'accroître les investissements publics dans des systèmes d'éducation publique gratuits et de qualité et dans des programmes de formation donnant accès à des emplois décents et respectueux du climat.

L'apprentissage tout au long de la vie appelle des investissements à tous les niveaux, de la petite enfance à l'enseignement supérieur. L'égalité d'accès des filles et des femmes à tous ces niveaux est essentielle, tout comme le développement et la reconnaissance de parcours de qualification permettant aux travailleuses et travailleurs d'accroître leurs connaissances et de passer d'un emploi à l'autre.

Les **stratégies d'éducation et de formation**, assorties de politiques actives du marché du travail en matière de qualification, de reconversion et de perfectionnement des compétences, sont les clés d'une **transition juste** dans le contexte des changements climatiques et technologiques. Elles doivent être élaborées et mises en œuvre par le biais du **dialogue social** et de la négociation collective afin de garantir la prise en compte des priorités des travailleuses et travailleurs.²⁰

Il convient de garantir un **accès équitable au développement des compétences**, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie pour tous, indépendamment du sexe, de la race, de l'origine ethnique, du statut migratoire, du handicap ou du statut LGBTI+.

¹⁹ L'indicateur sur les compétences numériques n'est disponible que pour les pays européens.

²⁰ [Le Rapport sur le dialogue social 2022 de l'OIT](#) reconnaît que la négociation collective constitue un outil essentiel pour définir les processus de développement des compétences dans l'intérêt à la fois des employeurs et des travailleurs. Comme le souligne l'OIT, « en convenant d'un cadre pour le développement des compétences, les employeurs font en sorte que la main-d'œuvre dispose des qualifications adaptées aux besoins de l'entreprise. Ils peuvent également utiliser ce cadre pour relever les défis connexes de la mise à niveau technologique et de la polyvalence. Pour leur part, les travailleurs peuvent s'ouvrir une voie d'évolution de carrière et bénéficier d'une plus grande sécurité d'emploi. » (p.94).

²¹ [CSI, Document final relatif à la 4e Conférence mondiale des femmes de la CSI, avril 2022.](#)

“

Face aux transitions numériques et climatiques, les actifs doivent pouvoir continuer à se former. Les femmes doivent avoir un accès complet et permanent à l'éducation, à la formation professionnelle et à l'employabilité, avec un traitement égal et équitable, afin d'avoir des chances égales de trouver un travail décent.

Fanny Sequeira,
Secrétaire général, CTRN, Costa Rica



Les programmes d'apprentissage tout au long de la vie sensibles au genre nécessitent des mesures ciblées pour combler la fracture numérique entre les sexes, ainsi que des initiatives visant à former, recruter et maintenir les femmes à leur poste dans des secteurs et des métiers sous-représentés (tels que les disciplines STEM). Il convient également de fixer des quotas de genre pour les programmes d'apprentissage et de formation, et de prévoir des mesures pour assurer une reconnaissance égale des qualifications entre les différents métiers.²¹

2.2. L'effet de levier de l'ODD 8 sur l'égalité entre les sexes (ODD 5)

L'égalité entre les sexes est un objectif transversal du Programme pour le travail décent de l'OIT.²² En effet, l'ODD 8.5 vise à assurer un travail décent à toutes les femmes et à tous les hommes, ce qui est en soi un catalyseur essentiel d'égalité entre les sexes dans les sphères politiques, économiques, sociales et du travail.

Logiquement, l'indicateur composite de l'ODD 8 montre une corrélation positive entre l'Objectif 8 et l'Objectif 5, « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ».

Plus précisément, les indicateurs analysés sont les suivants :

- Femmes victimes de violences physiques et/ou sexuelles (indicateur 5.2.1)
- Proportion de femmes occupant des postes de direction (indicateur 5.5.2)
- Proportion du temps consacré par les femmes à des soins et travaux domestiques non rémunérés (indicateur 5.4.1)
- Écart de salaire entre hommes et femmes, non ajusté (indicateur 8.5.1)

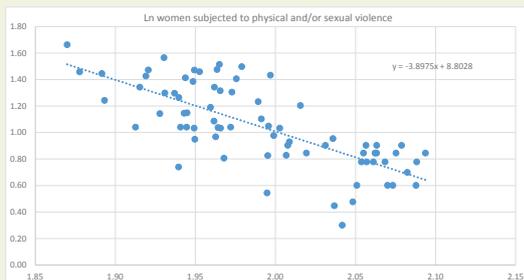
→ ÉRADIQUER LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT FONDÉS SUR LE GENRE DANS LE MONDE DU TRAVAIL

La pandémie et les mesures d'urgence qu'elle a déclenchées ont entraîné une flambée de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, en ce compris la violence domestique, sous la forme de sévices physiques, psychologiques et économiques.

²² OIT, *Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, 2008.

Comme le montre le tableau ci-dessous, les avancées accomplies au titre de l'ODD 8 contribuent à la réalisation de la cible 5.2 (éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles). Cette constatation corrobore l'importance de l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail en tant qu'axe central de l'élimination de la violence et du harcèlement fondés sur le genre en général.

ODD 8 et CIBLE 5.2.1 - Femmes victimes de violences physiques et/ou sexuelles (12 derniers mois)



Il est plus urgent que jamais de **ratifier la Convention 190 de l'OIT (C190) et sa Recommandation 206 (R206)**, lesquelles reconnaissent le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre, est plus urgente que jamais.²³ Toutefois, une ratification sans mise en œuvre effective n'a aucune valeur. Les dispositions de la C190 et de la R206 doivent être transposées dans la législation et la réglementation nationales, et il est tout aussi fondamental que les partenaires sociaux soient associés à ce processus.

Les **conventions collectives**²⁴ entre partenaires sociaux au niveau du secteur et du lieu de travail revêtent également une importance cruciale en la matière, et peuvent ouvrir la voie à une ratification effective.²⁵

ARGENTINA
A TRADE UNION FOCUS ON THE SDGs
#HLPF2022

COVID-19: WORKERS NEED DURABLE RESPONSES TO THE CRISIS

The government of Argentina adopted a range of measures to address the Covid-19 pandemic and alleviate its social and economic consequences. It extended support through universal social protection schemes, with targeted support for the most vulnerable and workers in sectors most impacted by the pandemic (including healthcare, tourism, and culture). Informal workers received a one-off payment through the Emergency Family Income (IFE) and formal workers through Assistance to Work and Production (ATW). Extra payments were made to recipients of child grants, maternity allowances and food and fuel relief measures and a short-term moratorium on discounts and suspensions were implemented. The government also provided financial assistance to SMEs and larger companies.

The government revised its SDG monitoring matrix, targets and indicators to take into account the new context of vulnerability and policy priorities in the 2020-21 period. New SDG targets and indicators were incorporated, in line with the indivisible and cross-cutting nature of the goals and their relations with the principles of universality, inclusion, equity and human rights.

ARE TRADE UNIONS AT THE TABLE?

The UN Strategic Development Cooperation Framework with Argentina for 2021-2025 (MCOFSD) recognises the importance of the SDGs in public policies. The National Council for the Coordination of Social Policies (CNCP) coordinates and monitors SDG implementation. The CNCP works closely with national, provincial and municipal governments and agencies to build consensus and promote equity. The CNCP develops actions with the private, academic and civil society sectors through platforms including MAND 2020. At the end of 2021, it launched the Social Participation Forum for the Implementation and Monitoring of the 2030 Agenda (FPSIA), which brings together civil society organisations.

In 2021 the government set up the Economic and Social Council (CES), which brings together workers, employers, academic research and civil society representatives to debate and build consensus on strategic policy priorities for Argentina. Tripartite social dialogue also takes place through the ILO Decent Work Country Programme. Argentina became the first country to sign up to its fourth programme in May 2021.

Despite all this, the government did not include indicator 17.17 (effective partnerships) in its revised SDG priorities presented in December 2021, possibly due to a lack of communication between the CNCP and the Ministry of Foreign Affairs. Trade unions are also concerned that recent agreement with the International Monetary Fund (IMF) on the restructuring of debt repayments, now approved by the National Congress, will have negative repercussions in terms of loss of national autonomy and capacity for achieving the SDGs, as well as opposition parties blocking the adoption of the annual budget 2021-22.

TRANSPARENCY
Regular access to limited information

CONSULTATION
Structured consultation via multistakeholder platform

SOCIAL DIALOGUE
Tripartite bodies exist to implement and monitor SDG

twitter: @HLPF2022 | www.hlpf2022.org/development-cooperation | Twitter: @ILOECN | Facebook: /ILOECN.RD2 | www.ilo.org/2019/eng

Les syndicats font campagne dans le monde entier pour la ratification et la mise en œuvre effectives de la C190 et de la R206. Exemple de l'Argentine :

Le gouvernement argentin a annoncé qu'1,3 trillion de pesos du budget national 2021 seraient affectés à la lutte contre la violence à l'égard des femmes et des personnes LGTBI+ et à la réduction des inégalités. L'adoption en décembre 2020 de la loi 27610 sur l'interruption volontaire de grossesse a marqué une étape importante dans la lutte pour l'égalité entre les sexes.

Source: A Trade Union Focus on the SDGs: Argentina²⁶

²³ À ce jour, dix pays ont ratifié la C190 – l'Argentine, la Namibie, la Somalie, l'Équateur, l'Île Maurice, la Grèce, l'Italie, l'Uruguay, les Fidji et l'Afrique du Sud – et plus de vingt autres sont en passe de le faire.

²⁴ Le Rapport sur le dialogue social 2022 de l'OIT apporte des preuves que les conventions collectives contribuent à l'élimination de la discrimination et à la promotion de la diversité sur le lieu de travail en énonçant des engagements explicites d'égalité des chances et de traitement et en incluant des clauses d'interdiction de toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'origine ethnique et le handicap (p 99-100)

²⁵ CSI, Document final relatif à la 4e Conférence mondiale des femmes de la CSI, avril 2022.

²⁶ CSI, A trade union focus on the SDGs – Argentina, juin 2021.

“

Mettre fin à la violence et à la discrimination liées au genre sur le lieu de travail est une priorité absolue pour les syndicats ! Nous travaillons sans relâche pour que l'égalité soit transversale dans tous les plans de relance et que tous les instruments juridiques existants soient appliqués.

Zingiswa Losi.
Présidente, COSATU, Afrique du Sud



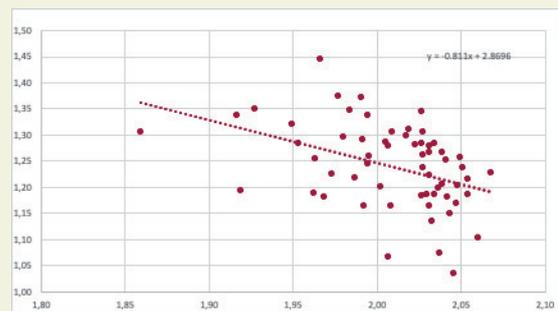
→ RECONNAÎTRE ET VALORISER LES SOINS NON RÉMUNÉRÉS ET LE TRAVAIL DOMESTIQUE

L'une des cibles clés de l'objectif 5 est la 5.4, « faire une place aux soins et travaux domestiques non rémunérés et les valoriser, par l'apport de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national ».

Avant la pandémie, les femmes effectuaient déjà trois fois plus de tâches de soins non rémunérées que les hommes. Pendant la crise, la répartition inégale de la demande accrue de soins continue de toucher les femmes de manière disproportionnée.

Si l'on examine l'interdépendance entre le sous-domaine « qualité de l'emploi »²⁷ de l'indicateur composite de l'ODD 8 – pour les pays dont les données sont disponibles²⁸ – et l'indicateur 5.4.1 (« Temps consacré à des soins et travaux domestiques non rémunérés »), on constate qu'une augmentation de la qualité du travail correspond à une diminution du travail féminin non rémunéré.

Employment quality and target 4.5.1



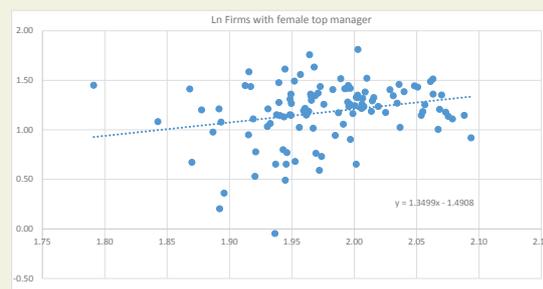
Par conséquent, une **meilleure qualité de l'emploi a un effet de levier sur la réduction de la charge des soins non rémunérés et du travail domestique des femmes** et sur la facilitation de leur participation au marché du travail.

²⁷ Le sous-domaine de la qualité de l'emploi examine les éléments clés de la performance sur le marché du travail, dont le taux de croissance de la production par travailleur, la part du travail dans le PIB et les taux d'emploi/chômage. Il s'attache également à d'autres éléments déterminants pour la qualité de l'emploi, comme les niveaux de salaire par rapport au seuil de pauvreté (le taux de pauvreté des travailleurs) et la participation des femmes au marché du travail.

²⁸ L'un des principaux obstacles à l'analyse de l'égalité de rémunération, c'est l'absence de données suffisantes et comparables : les données sur le travail de soins non rémunéré ne sont disponibles que pour 60 pays.

Celle-ci influe par ailleurs grandement sur leurs possibilités d'occuper des postes à responsabilité sur leur lieu de travail. Les avancées sur le plan de l'ODD 8 entraînent aussi une augmentation du **nombre de femmes occupant des postes de direction dans l'entreprise**, ce qui est un indicateur clé de l'ODD 5.5 (garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique).

ODD 8 et CIBLE 5.5.2 - Entreprises comptant des femmes aux postes de haute direction



Les revendications des travailleurs en faveur d'un nouveau contrat social fixent un objectif mondial de créer 575 millions de nouveaux emplois d'ici à 2030 et de formaliser au moins un milliard d'emplois informels, soit la moitié de l'économie informelle mondiale²⁹, conformément aux ODD 8.3 et 8.4. **L'investissement dans l'économie des soins est au cœur de ces revendications de création d'emplois, incluant la formalisation des soignants de l'économie informelle.** Comme l'a souligné le Secrétaire général des Nations unies, près de 269 millions de nouveaux emplois pourraient être créés d'ici à 2030 si l'on doublait les investissements dans l'éducation, la santé et le travail social.³⁰

Avec l'évolution démographique et le vieillissement de la population dans de nombreux pays, la demande de soins devrait connaître une croissance exponentielle. Le secteur des soins représentera près de 40 % des nouveaux emplois prévus dans les professions émergentes entre 2020 et 2023.³¹ Les femmes étant souvent les principales responsables des soins aux enfants et aux parents âgés, une économie des soins solide, bâtie sur des investissements publics dans la santé, les soins et l'éducation et sur des politiques tenant compte des besoins des familles, pourra permettre leur participation effective au marché du travail tout en favorisant un partage plus équitable des responsabilités de soins non rémunérées. Pour cela, il est nécessaire de réaliser des **investissements publics correspondant à des niveaux adéquats du PIB national dans l'économie des soins**, ainsi que de mettre en œuvre des cadres généraux³² fondés sur la **reconnaissance, la réduction et la redistribution du travail de soins non rémunéré.**

Une économie des soins solide et une participation pleine et entière des femmes à l'économie ne sont réalisables qu'en optant pour des **politiques publiques fermes, des politiques du marché du travail dynamiques propices à une répartition plus équitable des responsabilités familiales et des autres responsabilités de soins, et des modalités de travail souples et dépourvues de connotation sexiste.** Ces politiques devraient s'accompagner d'une **négociation collective** forte et soucieuse de l'égalité des sexes aux niveaux national et sectoriel et sur le lieu de travail, où les femmes devraient jouer un rôle plus important.³³ Les campagnes et les initiatives de sensibilisation sont également essentielles à cet égard pour lutter contre le patriarcat et contre les normes et stéréotypes sexistes.

Un trop grand nombre de personnes qui travaillent dans le secteur des soins et des services à la personne – les femmes constituent les deux tiers du personnel de soins à l'échelle mondiale – sont encore réduites à des emplois sous-payés, précaires et informels. **Les emplois liés aux soins doivent être des emplois décents**, bénéficiant de conditions de travail sûres, d'une rémunération suffisante – notamment un salaire égal pour un travail de valeur égale – et d'une couverture de protection sociale.³⁴

²⁹ CSI, Document d'information : campagne pour des emplois équitables – Créer des emplois : que peuvent faire les gouvernements?, juin 2021.

³⁰ Note de synthèse du Secrétaire général de l'ONU, Investir dans l'emploi et la protection sociale pour éradiquer la pauvreté et impulser une relance durable, septembre 2021.

OIT, Un investissement accru dans les soins pourrait créer près de 300 millions d'emplois, mars 2022.

³¹ Forum économique mondial, 40 % de toutes les possibilités d'emploi prévues seront créées dans ce secteur. Et ce n'est pas la technologie, mai 2021.

³² OIT, Prendre soin d'autrui : un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent, 2018.

³³ Comme le montre le Rapport sur le dialogue social 2022 de l'OIT, la négociation collective est un outil très puissant pour promouvoir une répartition plus équilibrée des responsabilités familiales, par exemple en réglementant le congé parental et la protection de la maternité (p. 98-99).

³⁴ CSI, Document final relatif à la 4e Conférence mondiale des femmes de la CSI., avril 2022.

“

La pandémie a mis en évidence le fait que le travail de soins est vital pour une reprise transformatrice de genre, qui soutient le bien-être de nos familles, de nos communautés et de notre économie.

Siobhan Vipond,
Vice-Présidente exécutive, CLC Canada



#Timefor8
timefor8.org



→ LUTTER CONTRE LES ÉCARTS SALARIAUX ENTRE HOMMES ET FEMMES

L'ODD 8 inscrit l'égalité salariale parmi ses cibles, soulignant qu'un monde du travail équitable et inclusif est une condition préalable à l'égalité hommes-femmes et au progrès sociétal en général (ODD 5).

Si l'on inclut les données sur les écarts salariaux entre hommes et femmes dans l'indicateur composite de l'ODD 8 – en ne retenant que les pays pour lesquels des données sont disponibles³⁵ – on observe des performances moindres dans le sous-domaine « vulnérabilité de l'emploi »³⁶, en particulier pour les pays d'Asie et d'Afrique du Nord et les États-Unis.

Indicateur composite de l'ODD 8 : résultats du sous-domaine sur la vulnérabilité de l'emploi et sur le composite complet sans prendre en compte l'écart de rémunération entre les sexes

	Nr. de pays	Vulnérabilité de l'emploi	Indicateur composite de l'ODD 8
Régions de l'ONU			
Asie	22	98,29	95,57
Europe	36	116,32	112,55
Amérique lat	23	96,51	96,86
Afrique du N	6	94,18	87,53
Amérique du	2	117,03	110,04
Océanie	3	98,75	104,40
Afrique sub-s	41	78,52	86,93
Asie occident	16	99,65	93,49
Groupes de revenus			
Bas	25	72,03	83,71
Moyen inféri	40	88,90	90,05
Moyen supéri	39	101,54	96,96
Élevé	45	114,70	111,65

Indicateur composite de l'ODD 8 : résultats du sous-domaine sur la vulnérabilité de l'emploi et sur le composite complet tenant compte l'écart de rémunération entre les sexes

	Nr. de pays	Vulnérabilité de l'emploi	Indicateur composite de l'ODD 8
Régions de l'ONU			
Asie	15	91,91	90,32
Europe	35	110,72	109,74
Amérique lat	14	95,46	95,81
Afrique du N	1	94,17	85,24
Amérique du	1	112,31	104,74
Océanie			
Afrique sub-s	21	77,60	85,79
Asie occident	7	100,33	91,28
Groupes de revenus			
Bas	11	65,27	81,17
Moyen inféri	26	88,94	88,87
Moyen supéri	28	102,12	96,80
Élevé	29	111,68	112,20

³⁵ Les données sur l'écart salarial entre hommes et femmes ne sont disponibles que pour 90 pays ; cet exercice ne peut donc prendre en compte que ces pays. L'indicateur utilisé est celui d'Eurostat : Écart des rémunérations entre hommes et femmes (non corrigé).

³⁶ Le sous-domaine « vulnérabilité de l'emploi » comprend des indicateurs sur l'exposition des travailleurs aux risques, la sous-protection et l'exclusion.

Il est certain que l'écart salarial entre hommes et femmes demeure structurel (les femmes gagnent toujours en moyenne 20 % de moins que les hommes partout dans le monde³⁷), Le cas des États-Unis est particulièrement intéressant, car il montre que l'écart salarial entre hommes et femmes concerne également les pays à haut revenu.

Il serait très intéressant d'inclure l'écart salarial entre hommes et femmes dans l'indicateur composite de l'ODD 8 ; néanmoins, le manque de données est une contrainte majeure, car certaines régions comme l'Afrique subsaharienne seraient complètement tenues à l'écart.

L'écart salarial entre hommes et femmes est l'un des principaux obstacles à des marchés du travail équitables et inclusifs. Le fait que les femmes soient moins bien rémunérées entraîne chez elles **un risque accru de pauvreté**, d'autant plus qu'elles occupent davantage d'emplois à temps partiel et d'emplois informels et précaires, outre les interruptions de carrière ou les pertes d'emplois dues au temps disproportionné que les femmes consacrent aux tâches de soins non rémunérées, ce qui est particulièrement vrai aujourd'hui en situation de crise. Le fait que les femmes soient moins bien rémunérées entraîne également une moindre contribution à la sécurité sociale. Leurs **droits à la protection sociale sont donc insuffisants, voire inexistant**, ce qui les rend particulièrement vulnérables lorsqu'elles sont âgées.³⁸

Les disparités salariales entre hommes et femmes résultent de nombreux facteurs, allant de la **ségrégation sectorielle**³⁹ aux **déficiences en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée**, avec des différences entre hommes et femmes au niveau de la répartition des responsabilités familiales qui portent préjudice à l'évolution de carrière des femmes, à leurs possibilités d'accéder au travail rémunéré et à leurs perspectives salariales. Ces déficiences peuvent également être à l'origine de la **sous-représentation des femmes au niveau de la direction**. Selon l'OIT, au rythme actuel, il faudra plus de 140 ans pour atteindre la parité hommes-femmes aux postes de direction.⁴⁰ Enfin, la **discrimination sexuelle**, tant directe qu'indirecte, demeure un problème omniprésent qui ne fait que creuser davantage le fossé salarial entre hommes et femmes.

La discrimination intersectionnelle aggrave l'écart salarial pour les femmes appartenant à des groupes défavorisés, notamment les femmes issues des minorités ethniques, les femmes handicapées, âgées ou de couleur.⁴¹

L'engagement en faveur de l'égalité salariale pour un travail de valeur égale n'a jamais été aussi nécessaire. Une série de mesures⁴² ont fait leurs preuves pour réduire les disparités salariales entre hommes et femmes :

- **des politiques de marché du travail inclusives**, les mesures permettant de formaliser le travail informel et les **mesures destinées à lutter contre la ségrégation professionnelle et la discrimination** ;⁴³
- des **salaires minimums vitaux** établis au moyen de processus réglementaires, conjugués à la négociation collective, qui sont essentiels pour combattre la pauvreté et hisser les femmes hors de l'économie informelle, ainsi que **des systèmes et des socles de protection sociale universelle**, comme le prévoient les normes internationales du travail ;

³⁷ Organisation internationale du travail, Observatoire de l'OIT : le COVID19- et le monde du travail - Estimations actualisées et analyses, cinquième édition, 2020. .

³⁸ CSI, Rapport sur les politiques sociales et économiques : Les disparités salariales entre hommes et femmes, août 2018.

³⁹ Ce qui signifie que la surreprésentation dans les secteurs et métiers les moins rémunérateurs est la principale cause de vulnérabilité face à la crise.

⁴⁰ ILOSTAT, COVID19- and the SDGs: Reversing progress towards decent work for all, mars 2021.

⁴¹ CSI, Rapport sur les politiques sociales et économiques : Les disparités salariales entre hommes et femmes, août 2018.

⁴² CSI, Document final relatif à la 4e Conférence mondiale des femmes de la CSI, avril 2022

⁴³ Les salaires minimum vitaux peuvent contribuer à réduire les disparités salariales, en particulier dans les pays à faible revenu.

- **l'égalité salariale, la mise en œuvre effective de la législation pour lutter contre la discrimination,** et l'accès à la réparation, conformément aux normes internationales du travail – telles que les Conventions 100 et 111 de l'OIT – de sorte à garantir l'égalité de traitement aux groupes de travailleurs exclus, comme les femmes migrantes, indigènes, de couleur ou handicapées, qui subissent le plus durement les disparités salariales ;
- des législations et des mesures en faveur de la **transparence des salaires**, et l'accessibilité des données relatives aux niveaux de rémunération pour toutes les catégories d'emplois ventilées par sexe ;
- **des quotas et/ou des initiatives ciblées** visant à former, recruter et maintenir les femmes à leur poste dans des secteurs et des métiers sous-représentés (tels que les disciplines STEM)⁴⁴ afin de lutter contre la ségrégation professionnelle horizontale et verticale fondée sur le genre à travers les secteurs et les catégories d'emplois ;
- **des salaires minimum vitaux** établis au moyen de processus réglementaires ou de la négociation collective, tels que définis dans la Déclaration du centenaire de l'OIT ;
- **des systèmes et des socles de protection sociale universels** suffisants, conformément à la Convention 102 et à la Recommandation 202 de l'OIT ;⁴⁵ et
- accorder une importance capitale à la **négociation collective et au dialogue social** pour mettre fin aux disparités salariales entre hommes et femmes.⁴⁶

“

Les sociétés équitables sont celles où les travailleurs gagnent suffisamment pour vivre dans la dignité, et où les femmes sont payées comme les hommes pour le même travail. Nous demandons un salaire minimum vital et un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Tomoko Yoshino.
Présidente, RENGO, Japon



⁴⁴ Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques.

⁴⁵ Voir la section de ce document relative aux systèmes de protection sociale universelle sensibles au genre.

⁴⁶ Le [Rapport sur le dialogue social 2022 de l'OIT](#) montre que la négociation collective centralisée réduit l'écart salarial entre hommes et femmes et contribue à une répartition plus équilibrée des responsabilités familiales, par exemple en réglementant le congé parental (p 98-96).

2.3. Interdépendance entre l'ODD 8, l'ODD 14 et l'ODD 15

L'ODD 8 comprend une dimension environnementale au travers de sa cible visant à dissocier croissance du PIB et dégradation de l'environnement (cible 8.4). En effet, un compromis se pose pour le lien entre la croissance économique, actuellement principalement basée sur le carbone, la dimension environnementale de l'ODD 8 lui-même, et les autres objectifs du Programme 2030.

La croissance économique se fait actuellement au prix d'une dégradation de l'environnement et d'une perte de biodiversité. L'augmentation de la pollution, le réchauffement et l'acidification des ressources marines perturbent les écosystèmes marins et les communautés qui en dépendent. Dans le même temps, les forêts sont abattues et dégradées, la biodiversité décline en permanence et les écosystèmes sont mis à mal, non sans profondes conséquences pour la survie et le bien-être de l'humanité.

Dans ce contexte, la pandémie de COVID-19 nous rappelle qu'en mettant en danger la biodiversité, l'humanité met en péril sa propre survie.⁴⁷ La pandémie a également eu des conséquences dramatiques sur le plan des pertes d'emplois et de l'augmentation de l'informalité, exacerbant la précarité des travailleurs de secteurs connexes comme la pêche et l'agriculture.

Afin de préserver la vie aquatique et la vie terrestre, il est fondamental de dissocier la croissance économique de la dégradation de l'environnement et des écosystèmes et de la perte de biodiversité. Ceci suppose d'examiner les liens entre les ODD 14 et 15 et l'ODD 8 sur la croissance économique et le travail décent, et de mettre en place des politiques qui préservent les écosystèmes marins et terrestres et la biodiversité tout en contribuant au bien-être économique.

Il est crucial d'**investir dans des emplois décents et respectueux du climat, notamment s'agissant de la préservation des écosystèmes et de la biodiversité**, et de créer des emplois dans la pêche et l'agriculture durables.

L'agriculture durable en particulier, présente un important potentiel de création d'emplois. Le secteur agricole fournit déjà près d'un milliard d'emplois à travers le monde et représente 3 % du PIB mondial. Selon les prévisions, la production alimentaire mondiale devra s'accroître de 70 % pour pouvoir nourrir la population mondiale en 2050, ce qui démontre le potentiel de croissance de ce secteur et l'importance d'améliorer sa rentabilité et sa productivité. L'Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) a mis en avant que la transition vers des pratiques agricoles écologiques et plus durables pourrait augmenter la qualité et la quantité de l'approvisionnement en nourriture et déboucher sur la création de 200 millions d'emplois d'ici à 2050. La qualité des emplois dans le secteur agricole est également importante, une grande partie de la main-d'œuvre de ce secteur étant exclue de facto ou par voie juridique des systèmes de protection du travail.⁴⁸

Les **programmes publics d'emploi** qui favorisent les emplois verts par la gestion des ressources naturelles et la protection des écosystèmes marins, côtiers et terrestres et la réhabilitation environnementale font également partie de la solution.

Il est également fondamental de s'attaquer à la **pollution plastique** par une approche reconnaissant l'importance de tous les travailleurs dans le cycle de vie des plastiques et englobant des plans de transition juste complets pour que les impacts sur les travailleurs soient traités de façon équitable. Les syndicats ont salué l'adoption de la résolution lors de la cinquième session de l'Assemblée des Nations unies pour l'environnement (UNEA-5.2, mars 2022) à Nairobi, visant à endiguer la pollution plastique et à conclure un accord international juridiquement contraignant d'ici 2024 ; dans le même temps, le traité final doit reconnaître l'importance de tous les travailleurs dans le cycle de vie des plastiques, de la fracturation des combustibles fossiles jusqu'à la production et aux déchets, et prévoir des plans de transition juste complets pour gérer les impacts futurs du traité sur ces travailleurs.⁴⁹

⁴⁷ UNSG, [Progress towards the Sustainable Development Goals, rapport au FPHN 2021](#).

⁴⁸ CSI, [Document d'information : campagne pour des emplois équitables, octobre 2021](#).

⁴⁹ CSI, [Traité sur la pollution plastique : l'accord doit prendre en compte tous les travailleurs du cycle de vie du plastique, mars 2022](#).

“

Pour sauver la planète, il est évident que les économies mondiales doivent se décarboniser au plus vite. De nouveaux emplois seront créés et d'autres seront perdus. Il est crucial que les gouvernements et les employeurs s'engagent à soutenir les principes politiques qui soutiennent une transition juste et le développement d'emplois décents et durables.

Patricia King,
Secrétaire général, ICTU, Irlande



2.4. Pertinence de l'ODD 8 pour le renforcement des partenariats pour les Objectifs (ODD 17)

Le dialogue social est l'un des quatre objectifs stratégiques du Programme pour le travail décent de l'OIT, avec l'emploi, la protection sociale et les droits au travail.⁵⁰

En facilitant la recherche d'un consensus entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs sur les politiques nationales et internationales ayant un impact sur les stratégies de travail décent, le dialogue social et le tripartisme sont considérés par l'OIT « comme les méthodes les plus appropriées pour (...) traduire le développement économique en progrès social, et le progrès social en développement économique. »⁵¹

Le dialogue social s'est révélé comme un partenariat multipartite essentiel pour la gestion des conséquences de la pandémie et la réponse à la crise économique et sociale. Selon l'OIT, le dialogue social a été utilisé dans les réponses immédiates à la pandémie dans 134 des 188 pays et territoires⁵² où les organisations de travailleurs et d'employeurs ont négocié avec le gouvernement pour sauver les emplois, les vies et les moyens de subsistance, étendre les régimes de protection sociale et garantir la santé et la sécurité au travail afin d'endiguer la propagation de la pandémie.

La négociation collective en particulier « a joué un rôle important dans de nombreux pays pour assurer un travail décent, garantir l'égalité des chances et de traitement, réduire les inégalités salariales et stabiliser les relations professionnelles. »⁵³

Dans ce cadre, l'ODD 8 montre sa pertinence pour la réalisation de l'ODD 17, car il englobe des cibles clés liées à la promotion du travail décent (cible 8.5) et à la défense des droits des travailleurs (cible 8.8). La promotion de la liberté d'association et de la négociation collective, qui sont des préalables à un dialogue social efficace et des droits permettant la réalisation du travail décent, est spécifiquement visée à l'indicateur 8.8.2.

Le respect des droits à la liberté d'association et à la négociation collective, ainsi que le soutien au dialogue social, devraient devenir des priorités essentielles pour les gouvernements. Les pays où les institutions démocratiques, les droits à la négociation collective et le dialogue social sont bien en place sont ceux qui s'en sortent le mieux face à la crise et qui se redressent plus rapidement. En outre, le dialogue social peut être un outil très puissant dans le contexte d'un multilatéralisme renouvelé, impliquant les partenaires sociaux dans la conception collective de solutions fondées sur la solidarité et la durabilité.

⁵⁰ OIT, [Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008.](#)

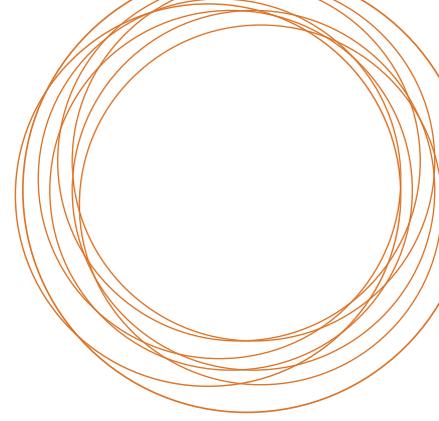
⁵¹ Ibid.

⁵² BIT, [Note de recherche « Le dialogue social au plus haut niveau comme outil de gouvernance pendant la pandémie de COVID19-: tendances mondiales et régionales et enjeux stratégiques », octobre 2020.](#)

⁵³ OIT, [Rapport sur le dialogue social, mai 2022.](#)

⁵⁴ [The Guardian, Social Dialogue vital to post-COVID19- recovery, 2021.](#)

**3.
Avancées vers
la réalisation
de l'ODD 8 :
pourquoi il est
« timefor8 »**



Étant donné la dimension centrale de l'ODD 8 pour la réalisation du Programme 2030 dans son ensemble et ses nombreuses interdépendances positives avec les objectifs examinés au FPHN 2022, les avancées accomplies vers la réalisation de l'ODD 8 lui-même doivent faire partie de l'analyse.

Comme il l'a été expliqué dans la section 2 ci-dessus, l'indicateur composite de l'ODD 8 de la CSI présente une analyse de la mise en œuvre de l'ODD 8 dans les différents pays, et permet de comparer les niveaux de réalisation de l'ODD 8 dans différentes zones géographiques.

Tableau 2 - Répartition de l'ODD 8 et sous-composite

	Nr. de pays	Bien-être économique	Qualité de l'emploi	Vulnérabilité de l'emploi	Droits du travail	Indicateur composite de l'ODD 8
Régions de l'ONU						
Asie	22	103,26	100,35	98,29	83,28	95,57
Europe	36	109,99	107,21	116,32	118,07	112,55
Amérique lat	23	92,21	98,46	96,51	101,99	96,86
Afrique du N	6	90,48	85,30	94,18	81,87	87,53
Amérique du	2	112,44	107,90	117,03	103,53	110,04
Océanie	3	113,28	104,78	98,75	102,97	104,40
Afrique sub-s	41	84,15	91,19	78,52	98,72	86,93
Asie occident	16	101,45	86,35	99,65	88,56	93,49
Groupes de revenus						
Bas	25	83,82	88,26	72,03	95,84	83,71
Moyen inféri	40	92,00	92,92	88,90	89,23	90,05
Moyen supér	39	94,65	96,33	101,54	97,69	96,96
Élevé	45	112,58	106,98	114,70	113,89	111,65

Source: ITUC

Du point de vue de la classification des pays par groupes de revenu, on constate d'énormes différences entre les pays à faible revenu et ceux à revenu élevé, avec un score moyen de 83,71 pour les pays à faible revenu contre une moyenne de 111,65 pour les pays à revenu élevé. Si ces résultats dépeignent indéniablement une fracture Nord-Sud, ils ne signifient pas pour autant que les pays riches s'en sortent bien. En fait, les pays à haut revenu dont les résultats sont légèrement supérieurs à la moyenne mondiale (100) ont encore un long chemin à parcourir avant d'atteindre la durabilité.

Ceci démontre que la croissance économique à elle seule ne peut doter les pays des moyens suffisants pour lutter contre la pauvreté et les inégalités et assurer le bien-être de tous. L'absence de salaires adéquats et de marchés du travail inclusifs demeurent des enjeux majeurs qui compromettent la qualité de l'emploi. L'exposition des travailleurs aux risques, à la sous-protection et à l'exclusion concerne toutes les régions, 70 % de la population mondiale ne pouvant compter sur la sécurité d'une protection sociale complète. Si seuls les pays à revenu élevé obtiennent de meilleurs résultats dans le domaine des droits du travail, la crise économique a entraîné des restrictions des libertés et des violations des droits du travail dans le monde entier (dont une augmentation de l'exploitation des travailleurs dans les entreprises numériques des économies développées). Il s'agit notamment de violations des normes internationales du travail et de non-respect du droit du travail en matière de licenciements, de temps de travail et de paiement des salaires, ainsi que de non-respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Les rapports nationaux des syndicats semblent confirmer ces conclusions :



Exemples de rapports syndicaux sur la réalisation des ODD dans les pays⁵⁵

1) Sous-domaine du bien-être économique qui examine les performances économiques des pays, mais inclut les indicateurs de pauvreté et d'inégalité, la croissance n'étant pas un objectif en soi).

L'Italie est l'une des grandes économies mondiales et l'un des membres du G7. Son RNB par habitant s'élève à 32 360 USD. Mais la pauvreté y est toujours élevée, exacerbée par les conséquences économiques de la pandémie. Malgré les mesures mises en place pour lutter contre le dénuement et répondre à la crise sanitaire, la pauvreté touche encore 9,4 % de la population. En 2018, l'emploi irrégulier était de 12,9 %, avec un pic de 17,9 % dans le sud du pays. Par ailleurs, les niveaux d'inégalité sont élevés, les 10 % les plus riches de la population détenant 25,9 % des revenus tandis que les 20 % les plus pauvres détiennent 6,1 % des revenus.

2) Sous-domaine de la qualité de l'emploi (indicateurs sur les performances du marché du travail, la part des revenus du travail et les travailleurs pauvres).



Le Venezuela rencontre de grands problèmes en termes de qualité de l'emploi. Selon les données officielles, 26,8 % des travailleurs étaient des travailleurs pauvres en 2021, et le taux de chômage était de 7,5 % en 2020 ; dans le même temps, la dernière version de l'enquête ENCOVI montre que 87 % des ménages vénézuéliens vivent dans la pauvreté et que 80 % d'entre eux connaissent l'insécurité alimentaire. En raison des niveaux d'inflation extrêmes, le pouvoir d'achat des salaires minimums a tellement diminué que ceux-ci ne peuvent plus être considérés comme des salaires de subsistance.



3) Sous-domaine de la vulnérabilité de l'emploi (qui reflète l'exposition des travailleurs aux risques, la sous-protection et l'exclusion)

La population active du **Mali** est extrêmement précarisée. La proportion d'emplois vulnérables est de 81 %. Le taux de sous-emploi était de 14 % en 2020, et la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation (NEET) a diminué mais reste néanmoins élevée (26,71 %), et était plus de deux fois supérieure pour les femmes (36,9 %) que pour les hommes (15 %). Les niveaux de protection sociale dans le pays sont faibles en termes de couverture et de prestations, la proportion de la population bénéficiant d'au moins un instrument de protection sociale en 2020 n'étant que de 9,3 %.



4) Sous-domaine des droits du travail (qui reflète les violations des droits fondamentaux au travail telles que rapportées par l'indice CSI des droits dans le monde)

L'indice CSI des droits dans le monde classe les pays en fonction de leur respect des droits collectifs au travail et rassemble des informations sur les violations des droits reconnus à l'échelle internationale commises par les gouvernements et les employeurs.

Selon la dernière édition de l'indice (2021),⁵⁶ les 10 pires pays pour les travailleuses et travailleurs sont le Bangladesh, le Bélarus, le Brésil, la Colombie, l'Égypte, le Honduras, le Myanmar, les Philippines, la Turquie et le Zimbabwe.

En conclusion, **l'Observatoire de l'ODD 8 fournit des preuves empiriques du très long chemin qu'il reste à parcourir pour réaliser l'ODD 8.**

Avec les conséquences du COVID-19, la concrétisation de cet ODD semble encore plus lointaine : en 2022, le monde a perdu l'équivalent de 255 millions d'emplois à temps plein, et 125 millions d'emplois à temps plein supplémentaires ont été perdus en 2021 ; le chômage mondial devrait s'élever à 207 millions en 2022.⁵⁷ Les droits du travail sont en jeu, et plus de la moitié de la population mondiale ne bénéficie d'aucune couverture sociale.⁵⁸ Quelque deux milliards de travailleurs informels se battent au quotidien pour leur survie.

Dans le même temps, l'ODD 8 est essentiel pour remédier aux impacts sociaux et économiques du COVID-19 et faire avancer le Programme 2030, grâce à ses cibles portant sur la protection des travailleurs, le travail décent, la protection sociale, l'égalité entre les sexes dans le monde du travail, la croissance inclusive et la préservation de l'environnement.

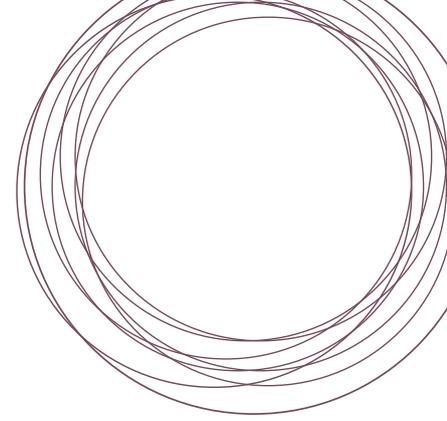
Il doit donc être au centre de la décennie d'action des ODD, comme le préconise la CSI dans sa [campagne #timefor8](#).

⁵⁶ CSI, *Indice des droits dans le monde 2021*

⁵⁷ BIT, *Emploi et questions sociales dans le monde : Tendances 2022*, janvier 2022.

⁵⁸ CSI, <https://www.globalrightsindex.org/fr/2022>

4. Le rôle des Nations unies dans la mise en pratique d'un nouveau contrat social



L'appel des syndicats à inscrire l'ODD 8 au centre de la Décennie d'action des ODD **se reflète de plus en plus dans les priorités politiques des Nations unies.**

Le nouveau contrat social réclamé par les travailleurs est au cœur du **rapport du Secrétaire général des Nations unies, Notre programme commun**, qui appelle à une protection sociale universelle, à un travail décent, à des socles de protection du travail garants d'une transition juste, et à un multilatéralisme revitalisé fondé sur la solidarité.⁵⁹

Ce nouveau contrat social est également de plus en plus visible dans les discussions de la Commission du développement social, dont la 60e session reconnaît la nécessité d'une « protection adéquate pour l'ensemble des travailleurs », du dialogue social, du salaire minimum et de l'investissement dans les soins et dans la lutte contre la violence et le harcèlement.⁶⁰ En outre, le Forum 2022 sur le suivi du financement du développement a récemment reconnu l'intérêt d'investir dans l'économie des soins et de combler l'écart salarial entre hommes et femmes.⁶¹

La place centrale du Programme pour le travail décent dans les priorités des Nations unies apparaît clairement depuis la présentation par le Secrétaire général de **l'Accélérateur mondial sur l'emploi et la protection sociale** en septembre 2021.⁶² Les objectifs de l'accélérateur sont au cœur des revendications syndicales de nouveau contrat social :

- En ce qui concerne la **création d'emplois**, l'Accélérateur fixe l'objectif de créer au moins 400 millions d'emplois d'ici à 2030, principalement dans l'économie verte et l'économie des soins. Ceci contribuerait grandement à la réalisation de [l'appel de la CSI à créer 575 millions de nouveaux emplois respectueux du climat d'ici à 2030](#), avec une emphase sur les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre dotés d'une importante orientation sociale ou environnementale, comme les infrastructures, les soins et l'économie verte. Cet objectif devrait également contribuer à concrétiser la revendication des syndicats de formaliser au moins un milliard d'emplois informels d'ici à 2030.
- En ce qui concerne la **protection sociale**, l'Accélérateur appelle à élargir les socles de protection sociale à environ quatre milliards de personnes qui ne sont actuellement couvertes par aucune mesure, ce qui va de pair avec la revendication de protection sociale universelle formulée par les syndicats.
- S'agissant des **droits**, l'appel à ce que l'Accélérateur soit « fondé sur les obligations en matière de droits de l'homme, y compris les normes internationales du travail » est un élément clé : les nouveaux emplois créés devront satisfaire aux critères du Programme de l'OIT pour le travail décent, et la protection sociale devra reposer sur les droits et se conformer aux dispositions de la Convention 102 et de la Recommandation 202 de l'OIT.

⁵⁹ CSI, [La CSI se réjouit du rapport du Secrétaire général des Nations unies intitulé « Notre programme commun », septembre 2021.](#)

⁶⁰ Nations unies, Commission du développement social, [Rapport final](#), février 2022.

⁶¹ Forum du Conseil économique et social sur le suivi du financement du développement, [Document final](#), avril 2022.

⁶² CSI, AGNU76 : [76e Assemblée générale des Nations unies : la CSI soutient l'initiative du secrétaire général « Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale », septembre 2021.](#)

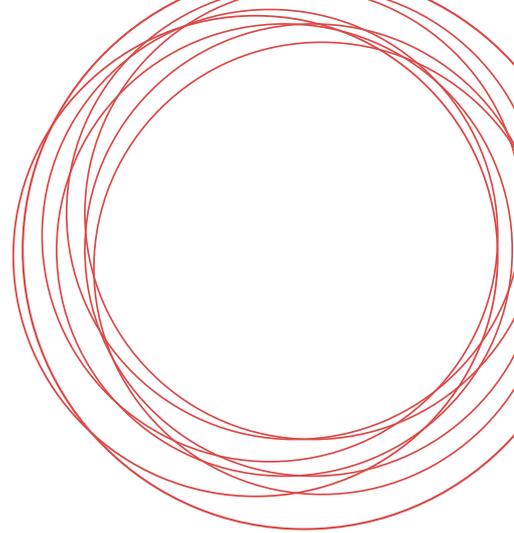
Pour atteindre ses objectifs, l'Accélérateur devrait reposer sur les principes suivants :

- **Une vision intégrée des politiques d'emploi et de protection sociale** : sur le plan des politiques, l'Accélérateur devrait soutenir le développement de stratégies nationales intégrées en matière d'emploi et de protection sociale pour accélérer une relance post-COVID-19 centrée sur l'humain pleinement inclusive ainsi que des transitions justes.
- **Le dialogue social** : La participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques, des stratégies et des cadres de financement liés à l'Accélérateur devrait constituer un pilier fondamental, de façon à promouvoir l'appropriation par les pays et des solutions durables pour la relance et la résilience.
- **La cohérence des politiques** : Comme l'a indiqué le Secrétaire général des Nations unies, l'Accélérateur n'est pas une institution de plus, mais plutôt une initiative visant à renforcer la coopération multilatérale dans le domaine social, dans le respect des dispositions de *Notre programme commun*. Ainsi :
 - Les objectifs de l'Accélérateur doivent être intégrés aux **plans nationaux de développement** mis en œuvre par les gouvernements pour atteindre les ODD, ainsi qu'aux **plans-cadres de coopération des Nations unies pour le développement durable** sous la coordination des coordinateurs résidents, et à leurs plans budgétaires respectifs, dont les cadres de financement nationaux intégrés.
 - Le **Fonds mondial pour la protection sociale doit être conçu de façon à constituer l'un des éléments centraux de la stratégie de financement de l'Accélérateur**. En effet, ce fonds serait crucial pour donner le coup d'envoi de la mise en œuvre de socles de protection sociale dans les pays à faible revenu jusqu'à ce que des systèmes durables soient en place.⁶³
 - L'Accélérateur devrait être coordonné avec les **contributions déterminées au niveau national et d'autres plans climatiques**, notamment afin d'intégrer des mesures de protection sociale aux politiques d'adaptation au changement climatique. Au niveau national, cette action devrait être soutenue par l'initiative « Action climatique pour l'emploi », coordonnée par l'OIT.
 - Il conviendrait de **s'appuyer sur les processus existants**, comme USP 2030 et l'initiative « Action climatique pour l'emploi », **et de les développer**.⁶⁴
- **L'OIT doit jouer un rôle moteur** dans la mise en œuvre de l'Accélérateur au sein du système des Nations unies, comme l'a déjà indiqué le Secrétaire général, attendu que la création d'emploi et la protection sociale sont au cœur de son mandat.

⁶³ [Rapport du Rapporteur spécial des Nations unies sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté, Fonds mondial pour la protection sociale : la solidarité internationale au service de l'élimination de la pauvreté, avril 2021.](#)

⁶⁴ [Global Partnership for Universal Social Protection to Achieve the Sustainable Development Goals \(USP2030\)](#)

**5.
Conclusions :
le temps
presse pour un
nouveau contrat
social**



Les répercussions de la crise sanitaire soulignent l'urgence de mettre en place un nouveau contrat social centré sur l'ODD 8.

Pour que celui-ci devienne réalité, les priorités suivantes doivent être inscrites à l'ordre du jour des décideurs politiques :

- 1. Investir dans des emplois décents et respectueux du climat, garants d'une transition juste :** la CSI appelle à la création de 575 millions d'emplois et à la formalisation d'un milliard d'emplois de l'économie informelle d'ici à 2030 pour permettre la réalisation de l'ODD 8. Cela nécessitera d'énormes investissements publics dans des secteurs stratégiques, notamment le développement des infrastructures, les secteurs respectueux de l'environnement et l'économie des soins. Les plans nationaux pour l'emploi doivent faire partie des contributions déterminées au niveau national (NDC), et celles-ci doivent être alignées sur les stratégies de transition juste négociées avec les partenaires sociaux afin d'ouvrir la voie à une relance verte.
- 2. Garantir le respect des droits du travail et mettre en œuvre un socle de protection du travail :** il convient de mettre en œuvre un socle de protection du travail qui soit conforme aux principes de la Déclaration du centenaire de l'OIT, et garantisse le respect des droits fondamentaux des travailleurs, un salaire minimum adéquat, la santé et la sécurité au travail et des limites maximales du temps de travail.

- 3. Garantir un salaire minimum vital et des politiques d'égalité salariale :** les gouvernements doivent mettre en place et faire appliquer un salaire minimum légal garant de la dignité de tous les travailleurs et de leurs proches. Le salaire minimum doit tenir compte du coût de la vie et s'appuyer sur des preuves, évaluées régulièrement par les partenaires sociaux et ajustées en fonction de l'inflation. Le droit à la négociation collective doit être respecté pour garantir des salaires équitables au-dessus du seuil minimum. Des politiques d'égalité salariale doivent également être instaurées pour garantir le respect du principe de salaire égal pour un travail de valeur égale, et combler l'écart salarial entre hommes et femmes.



La cupidité des entreprises entrave les progrès vers la réalisation des ODD. Un monde qui ne laisse personne de côté demande des comptes aux entreprises, assure la protection de tous les travailleurs et considère la santé et la sécurité au travail comme un droit fondamental.

Florence Tarivunga,
Tère Vice-Présidente, ZCTU, Zimbabwe



4. **Garantir l'accès universel à la protection sociale grâce au soutien d'un Fonds mondial pour la protection sociale** :

conformément à la Convention 102 et à la Recommandation 202 de l'OIT, les gouvernements doivent garantir des socles de protection sociale et étendre les systèmes de protection sociale afin d'assurer une couverture complète et universelle aux travailleurs et à toutes les formes de travail par le biais d'une combinaison de socles de protection sociale fondés sur la fiscalité et d'assurance sociale contributive. Un Fonds mondial pour la protection sociale s'impose d'urgence pour aider d'un point de vue financier et technique les pays les plus pauvres à mettre en place et à étendre les socles de protection sociale.

5. **Promouvoir des niveaux d'égalité plus élevés et mettre fin à la discrimination** :

des politiques du marché du travail inclusives et des politiques publiques redistributives devraient être mises en place pour assurer l'égalité de revenu et l'égalité entre les genres et les ethnies, et mettre fin à toutes les formes de discrimination. La négociation collective inclusive devrait être la norme au niveau de l'entreprise.

6. **Garantir un modèle de développement inclusif et un multilatéralisme inclusif fondé sur le dialogue social** :

nous avons besoin d'un nouveau modèle de gouvernance mondiale pour corriger l'actuel déséquilibre des pouvoirs et la répartition inégale des richesses à l'échelle internationale, au profit d'un système multilatéral réellement inclusif dans lequel les partenaires sociaux ont vraiment leur mot à dire. Le rôle du dialogue social doit être renforcé en tant que moyen essentiel de mise en œuvre du Programme 2030 et dans les stratégies de relance et de résilience au sortir de la crise sanitaire.

“

Il nous reste huit ans pour réaliser les ODD. Pourtant, plus de la moitié du monde ne bénéficie toujours d'aucune couverture sociale, et quelque deux milliards de travailleurs informels luttent quotidiennement pour survivre. Nous devons mettre en place des systèmes de protection sociale universels et sensibles au genre pour créer des sociétés résilientes.

Elly Rosita Silaban,
Présidente, KSBSI, Indonésie



Il est indispensable, et financièrement faisable, de réécrire le contrat social de nos sociétés. Les priorités du nouveau contrat social devraient être financées par les moyens suivants :

- **Une augmentation de l'aide publique au développement (APD)** pour atteindre un engagement de 0,7 %, avec 0,15 à 0,20 % du RNB pour les pays les moins avancés. Une proportion d'au moins 7 % de l'APD devrait être affectée à la protection sociale d'ici à 2030, pour atteindre 14 % après 2030. Ce financement devrait contribuer à soutenir un Fonds mondial pour la protection sociale.
- **Un mécanisme d'allègement de la dette transparent et multilatéral, prévoyant restructurations et annulations**, incluant les pays à revenu intermédiaire. En outre, ce mécanisme devrait comporter des « conditionnalités positives », ce qui signifie que les politiques de prêt des institutions financières internationales devraient être conformes aux ODD.

- **Une coordination multilatérale accrue en matière de fiscalité** pour lutter contre la fraude et l'évasion fiscales et les flux financiers illicites. En parallèle, il conviendrait de mener une réforme multilatérale de l'architecture fiscale actuelle, en prévoyant un plancher fiscal minimum de 25 % pour toutes les sociétés, ainsi que des systèmes nationaux de fiscalité progressive et d'impôt sur la fortune.
- **Une ambition revue à la hausse pour la réaffectation des droits de tirage spéciaux** afin de promouvoir une relance et une résilience fondées sur les ODD dans les pays en développement.
- **L'alignement de tous les investissements sur les ODD** pour surmonter les crises convergentes actuelles. Au titre de l'ODD 8, les entreprises et les investissements privés doivent se conformer aux normes de l'OIT, aux principes de conduite responsable et au devoir de diligence en matière de droits de l'homme et du travail.

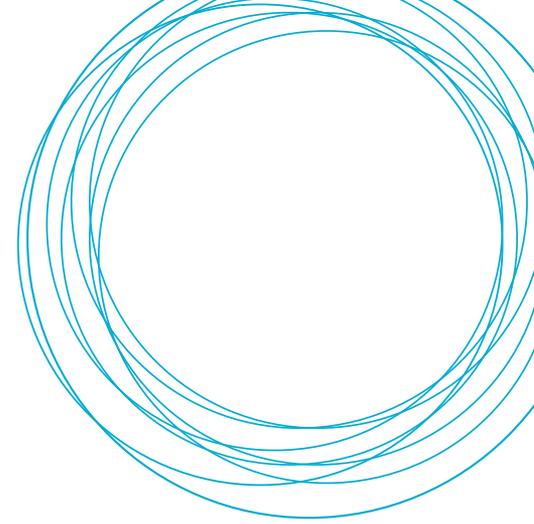
“

Des emplois, des emplois et encore des emplois !
Le plein emploi doit être au cœur de la relance et de la résilience. La réalisation de l'objectif 8 passe par un nouveau contrat social prévoyant des emplois décents et respectueux du climat, des droits, des salaires justes, une protection sociale et l'égalité. Une action multilatérale avec un dialogue social est essentielle pour réussir.

Sharan Burrow,
Secrétaire général, CSI



ANNEXE :
Messages clés
concernant
les objectifs
examinés au
FPHN 2022



Dans le cadre de l'analyse et des recommandations formulées au chapitre 2, les messages clés des syndicats concernant les objectifs examinés au FPHN 2022 sont les suivants :

RECOMMANDATIONS SUR L'ODD 4 (ÉDUCATION ET APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE)

Le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie :

- Garantir le droit universel à l'**apprentissage tout au long de la vie** – et investir dans celui-ci – pour que personne ne soit laissé de côté dans les transitions numérique et climatique.
- Garantir des **stratégies sensibles au genre** pour l'acquisition de compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, dont des mesures ciblées pour combler la fracture numérique entre hommes et femmes et pour former, recruter et retenir les femmes dans les secteurs et métiers sous-représentés (comme les STEM).
- Garantir un **accès équitable au développement des compétences**, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie pour tous, indépendamment du sexe, de la race, de l'origine ethnique, du statut migratoire, du handicap ou du statut LGBTI+.
- Promouvoir le **dialogue social et la négociation collective** pour élaborer et mettre en œuvre des politiques d'apprentissage tout au long de la vie et des politiques de développement des compétences.

Les investissements publics visant à créer des emplois et des conditions de travail décentes pour les enseignants :

- Garantir des **investissements publics** prévisibles et durables dans l'éducation, en créant des millions de nouveaux emplois décents.
- Faire de l'éducation un **droit et un bien public**.
- Investir dans le **personnel éducatif** pour garantir un nombre suffisant d'enseignants qualifiés et de personnels d'appui jouissant de conditions d'emploi décentes.
- Assurer la représentation du personnel éducatif par un **dialogue social** effectif, et garantir le droit à la liberté d'association et à la négociation collective.

RECOMMANDATIONS SUR L'ODD 5 (ÉGALITÉ DES SEXES)

L'investissement dans l'économie des soins :

- Mettre en œuvre des cadres généraux pour l'économie des soins, fondés sur la **reconnaissance**, la **réduction** et la **redistribution** du travail de soins non rémunéré, établir des **récompenses** pour le travail de soins et des emplois plus nombreux et décents, et garantir la **représentation** des travailleurs de l'économie des soins par la négociation collective et le dialogue social.
- **Réaliser des investissements publics correspondant à des niveaux adéquats du PIB national dans l'économie des soins**, en créant des millions de nouveaux emplois décents pour les femmes et en permettant la participation effective des femmes à l'économie au sens large.
- Adopter des **politiques publiques fermes sensibles au genre, des politiques du marché du travail dynamiques et, sur le lieu de travail, des politiques tenant compte des besoins des familles**, propices à une répartition plus équitable des responsabilités familiales et des autres responsabilités de soins, et à des modalités de travail souples et dépourvues de connotation sexiste.
- **Réglementer l'économie des soins** pour lutter contre la discrimination systémique et la ségrégation professionnelle, et **faire en sorte que les emplois de soins soient formels et décents**, assortis de conditions de travail sûres, exempts de violence et de harcèlement fondés sur le sexe et rémunérés de manière adéquate, notamment en respectant le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale et de la couverture sociale.
- Promouvoir un rôle plus important pour les **femmes dans les négociations collectives**, se traduisant par la participation des femmes aux équipes de négociation collective et l'insertion de clauses sur l'égalité des sexes dans les conventions collectives.

L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale :

- **Adopter des lois sur la transparence des salaires, l'égalité de rémunération et la lutte contre la discrimination**, avec une mise en œuvre effective et un accès à la réparation.
- **Établir des quotas et/ou des initiatives ciblées** pour promouvoir des possibilités d'emploi décent pour les femmes dans les secteurs sous-représentés et pour lutter contre la ségrégation professionnelle horizontale et verticale fondée sur le genre.
- **Établir des salaires minimums vitaux** par le biais de processus réglementaires ou de la négociation collective, comme le prévoit la Déclaration du centenaire de l'OIT.
- Garantir des **systèmes et socles de protection sociale universelle** adéquats, conformément à la Convention 102 et à la Recommandation 202 de l'OIT.
- Promouvoir la **négociation collective et le dialogue social** pour mettre fin à l'écart salarial entre hommes et femmes.

L'élimination de la violence et du harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail :

- **Ratifier et mettre en œuvre de manière effective la Convention 190 et la Recommandation 206 de l'OIT.** La CSI et ses affiliés réaffirment leur engagement à faire campagne pour une ratification de la C190 à grande échelle, des réformes des lois et politiques nationales, l'adoption de politiques sur le lieu de travail et l'inclusion de mesures pertinentes dans les conventions collectives, le tout conformément aux dispositions de la C190 et de la R206.
- Adopter une **approche intersectionnelle dans la mise en œuvre de la C190 et de la R206.**

RECOMMANDATIONS SUR L'ODD 14 (VIE AQUATIQUE) et 15 (VIE TERRESTRE)

Les liens entre le travail décent et la vie sur la planète :

- **Investir dans des emplois décents et respectueux du climat**, capables de dissocier la croissance économique de la dégradation de l'environnement et fondés sur des mesures de transition juste sensibles au genre, notamment la création d'emplois dans la pêche et l'agriculture durables.
- **Mettre en place des programmes publics d'emplois** qui favorisent les emplois verts par la gestion des ressources naturelles et la protection des écosystèmes marins, côtiers et terrestres et la réhabilitation environnementale.
- Mettre à jour les programmes d'enseignement afin que les **enjeux climatiques** soient au cœur de toutes les matières et étudiés à tous les niveaux scolaires pour que tous les élèves en prennent **conscience** et puissent acquérir les connaissances, les compétences et les comportements nécessaires à l'action climatique.
- Promouvoir des politiques visant à soutenir la **formalisation** d'au moins un milliard d'emplois de l'économie informelle d'ici à 2030.

RECOMMANDATIONS SUR L'ODD 17 (MOYENS DE MISE EN ŒUVRE)

Les partenariats pour les objectifs

- Faire respecter les **droits à la liberté d'association et à la négociation collective**, qui doivent devenir des priorités essentielles pour les gouvernements.
- Renforcer le **rôle du dialogue social en tant que moyen essentiel de mise en œuvre du Programme 2030**. Les partenaires sociaux devraient être associés de façon effective à la conception, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des ODD au niveau national.
- Promouvoir un **nouveau modèle de gouvernance mondiale** pour corriger l'actuel déséquilibre des pouvoirs et la répartition inégale des richesses à l'échelle internationale : il convient de mettre en place un système multilatéral réellement inclusif dans lequel les partenaires sociaux ont vraiment leur mot à dire, pour ouvrir la voie à une résilience mondiale.

PAYS-BAS

NETHERLANDS
A TRADE UNION FOCUS ON THE SDGs

COVID-19: WORKERS NEED DURABLE RESPONSES TO THE CRISIS

In response to the Covid-19 pandemic, the Dutch government declared a state of emergency and appointed a presidential commission for prevention, care and support. With support from the SDGs, a national coronavirus prevention and containment plan was developed and implemented. The government also introduced a temporary support package for businesses and individuals.

The government has also implemented a national SDG strategy. The strategy focuses on the health, education, and social protection goals. The government has also implemented a national SDG strategy. The strategy focuses on the health, education, and social protection goals.

ARE TRADE UNIONS AT THE TABLE?

The Netherlands has incorporated the implementation of the Sustainable Development Goals (SDGs) into its national policy. The government has also implemented a national SDG strategy. The strategy focuses on the health, education, and social protection goals.

TRANSPARENCY **CONSULTATION** **SOCIAL DIALOGUE**

Infographic showing progress indicators for Transparency, Consultation, and Social Dialogue.

PAKISTAN

PAKISTAN
A TRADE UNION FOCUS ON THE SDGs

COVID-19: WORKERS NEED DURABLE RESPONSES TO THE CRISIS

After the first wave, the federal government of Pakistan conducted a response to the Covid-19 pandemic via national platforms. The government has also implemented a national SDG strategy. The strategy focuses on the health, education, and social protection goals.

ARE TRADE UNIONS AT THE TABLE?

Pakistan has incorporated the implementation of the Sustainable Development Goals (SDGs) into its national policy. The government has also implemented a national SDG strategy. The strategy focuses on the health, education, and social protection goals.

TRANSPARENCY **CONSULTATION** **SOCIAL DIALOGUE**

Infographic showing progress indicators for Transparency, Consultation, and Social Dialogue.

PHILIPPINES

PHILIPPINES
A TRADE UNION FOCUS ON THE SDGs

COVID-19: WORKERS NEED DURABLE RESPONSES TO THE CRISIS

The Philippine government responded to the Covid-19 pandemic with national lockdown and continues to work under its terms of Covid-19 response. The government has also implemented a national SDG strategy. The strategy focuses on the health, education, and social protection goals.

ARE TRADE UNIONS AT THE TABLE?

The Philippines has incorporated the implementation of the Sustainable Development Goals (SDGs) into its national policy. The government has also implemented a national SDG strategy. The strategy focuses on the health, education, and social protection goals.

TRANSPARENCY **CONSULTATION** **SOCIAL DIALOGUE**

Infographic showing progress indicators for Transparency, Consultation, and Social Dialogue.

SÉNÉGAL

SENEGAL
A TRADE UNION FOCUS ON THE SDGs

COVID-19: WORKERS NEED DURABLE RESPONSES TO THE CRISIS

The government of Senegal has implemented a national SDG strategy. The strategy focuses on the health, education, and social protection goals.

ARE TRADE UNIONS AT THE TABLE?

Senegal has incorporated the implementation of the Sustainable Development Goals (SDGs) into its national policy. The government has also implemented a national SDG strategy. The strategy focuses on the health, education, and social protection goals.

TRANSPARENCY **CONSULTATION** **SOCIAL DIALOGUE**

Infographic showing progress indicators for Transparency, Consultation, and Social Dialogue.

SOMALIA

SOMALIA
A TRADE UNION FOCUS ON THE SDGs

COVID-19: WORKERS NEED DURABLE RESPONSES TO THE CRISIS

The Federal Government of Somalia has implemented a national SDG strategy. The strategy focuses on the health, education, and social protection goals.

ARE TRADE UNIONS AT THE TABLE?

Somalia has incorporated the implementation of the Sustainable Development Goals (SDGs) into its national policy. The government has also implemented a national SDG strategy. The strategy focuses on the health, education, and social protection goals.

TRANSPARENCY **CONSULTATION** **SOCIAL DIALOGUE**

Infographic showing progress indicators for Transparency, Consultation, and Social Dialogue.

URUGUAY

URUGUAY
A TRADE UNION FOCUS ON THE SDGs

COVID-19: WORKERS NEED DURABLE RESPONSES TO THE CRISIS

The Uruguayan government has implemented a national SDG strategy. The strategy focuses on the health, education, and social protection goals.

ARE TRADE UNIONS AT THE TABLE?

Uruguay has incorporated the implementation of the Sustainable Development Goals (SDGs) into its national policy. The government has also implemented a national SDG strategy. The strategy focuses on the health, education, and social protection goals.

TRANSPARENCY **CONSULTATION** **SOCIAL DIALOGUE**

Infographic showing progress indicators for Transparency, Consultation, and Social Dialogue.

VÉNÉZUELA

VENEZUELA
A TRADE UNION FOCUS ON THE SDGs

COVID-19: WORKERS NEED DURABLE RESPONSES TO THE CRISIS

In response to the Covid-19 pandemic, the Venezuelan government declared a state of emergency and appointed a presidential commission for prevention, care and support. With support from the SDGs, a national coronavirus prevention and containment plan was developed and implemented.

ARE TRADE UNIONS AT THE TABLE?

Venezuela has incorporated the implementation of the Sustainable Development Goals (SDGs) into its national policy. The government has also implemented a national SDG strategy. The strategy focuses on the health, education, and social protection goals.

TRANSPARENCY **CONSULTATION** **SOCIAL DIALOGUE**

Infographic showing progress indicators for Transparency, Consultation, and Social Dialogue.

