



Organisation
internationale
du Travail



Le rôle du dialogue social et de ses institutions dans la lutte contre les inégalités dans le monde du travail

Rapport d'information de la Conférence internationale conjointe OIT-AICESIS

23 et 24 novembre 2023
Athènes, Grèce

Avertissement

Les désignations utilisées dans les publications et les bases de données du Bureau international du Travail, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Table des matières	Page
Remerciements	4
Acronymes	5
Résumé	4
I. Introduction.....	5
II. Principales tendances des inégalités aux niveaux mondial et national	6
2.1 La nécessaire prise en compte des inégalités.....	7
2.2 Questions de définition et de mesure	8
2.3 Une hausse incessante des inégalités?	10
2.4 Les inégalités et le monde du travail: Six facteurs.....	15
2.4.1 Répartition des revenus du travail	15
2.4.2 Écarts de productivité entre les entreprises	16
2.4.3 Discrimination fondée sur le genre.....	16
2.4.4 Ampleur de l’informalité	18
2.4.5 Lacunes en matière de protection sociale	19
2.4.6 Arrangements contractuels	20
2.5 Les répercussions du COVID-19	20
III. L’enquête OIT-AICESIS sur le rôle du dialogue social et de ses institutions dans la lutte contre les inégalités dans le monde du travail	23
3.1 Formes et manifestations des inégalités au niveau national	25
3.2 Les groupes sociaux les plus touchés.....	28
3.3 L’importance de la fracture numérique.....	36
IV. Mesures prises pour lutter contre les inégalités au niveau national	38
4.1 Contenu des stratégies nationales de lutte contre les inégalités.....	39
4.2 Processus de rédaction	40
4.3 Mise en œuvre des stratégies nationales	43
V. Le rôle du dialogue social, de ses institutions et des partenaires sociaux dans la lutte contre les inégalités dans le monde du travail	45
5.1 L’inclusivité des CES-IS	45
5.2 L’implication des CES-IS	47
5.3 L’implication des partenaires sociaux	49
5.4 Futurs projets des CES-IS et soutien de l’OIT.....	50
VI. Les voies à suivre : Recommandations pour renforcer le rôle du dialogue social et des CES-IS dans la lutte contre les inégalités dans le monde du travail.....	53
6.1 Principales tendances et problématiques	53
6.2 Conclusions et recommandations stratégiques	55
Bibliographie.....	56

Remerciements

Le présent rapport se base sur les réponses apportées à un questionnaire d'enquête sur le rôle du dialogue social et de ses institutions dans la lutte contre les inégalités dans le monde du travail. Ce questionnaire a été envoyé en septembre 2022 à différents Conseils économiques et sociaux et Institutions similaires (CES-IS). L'OIT et l'AICESIS profitent de cette occasion pour remercier l'ensemble des institutions ayant répondu au questionnaire et des collègues de l'OIT ayant contribué à la conception et à la mise en œuvre de cette enquête, à l'analyse des réponses obtenues et à la rédaction du présent rapport. Que soient en outre remerciés les responsables de l'organisation de la conférence d'Athènes.

Un grand merci également à Igor Guardiancich de l'Université de Padoue, qui a analysé les résultats de l'enquête et rédigé ce rapport d'information.

Acronymes

AICESIS	Association internationale des Conseils économiques et sociaux et institutions similaires
CEE-ONU	Commission économique pour l'Europe des Nations unies
CES	Conseil Économique et Social (Bénin)
CES	Consiliul Economic și Social (Roumanie)
CESE	Conseil Économique, Social et Environnemental (en République démocratique du Congo, Mauritanie et Maroc)
CES-ISs	Conseils économiques et sociaux et Institutions similaires
CNDS	Comité National de Dialogue Social (Burundi)
CNDS	Comité National du Dialogue Social (Tchad)
CNDS	Conseil National du Dialogue Social (au Togo et Tunisie)
CNEL	Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro
CNT	Conseil National du Travail (Niger)
CNTPE	Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (Pérou)
ESC	Economic and Social Council (Macédoine du Nord et Republika Srpska/Bosnie-Herzégovine)
FMI	Fonds monétaire international
NACOLA	National Advisory Committee on Labour (Lesotho)
NEET	Sans emploi et ne suivant ni études ni formation
NESC	National Economic and Social Council (Irlande)
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	Objectifs de développement durable
OIT	Organisation internationale du Travail
OKE	Conseil économique et social (Grèce)
ONU	Nations Unies
PIB	Produit intérieur brut
PMEs	Petites et moyennes entreprises
PND	Plan national de développement 2018–2025 (Bénin)
SER	Sociaal-Economische Raad (Curaçao)
SWIID	Standardized World Income Inequality Database
UE	Union européenne

Résumé

Le présent document est un rapport d'information destiné à la Conférence sur le rôle du dialogue social et de ses institutions dans la lutte contre les inégalités dans le monde du travail, qui se tiendra à Athènes (Grèce) les 23 et 24 novembre 2023 sous l'égide conjointe de l'Organisation internationale du Travail (OIT), de l'Association internationale des Conseils économiques et sociaux et institutions similaires (AICESIS) et du Conseil économique et social (OKE) de Grèce. Ce rapport est en grande partie basé sur les résultats d'une enquête menée auprès de différents Conseils économiques et sociaux et Institutions similaires (CES-IS), membres ou non de l'AICESIS. Trente-et-une des institutions sollicitées y ont répondu. Est ici présentée une vue d'ensemble des perceptions, des priorités et des capacités actuelles des CES-IS en ce qui concerne la question des inégalités dans le monde du travail et le rôle joué par les institutions du dialogue social pour y remédier.

La conférence OIT-AICESIS s'inscrit dans le contexte des importantes répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les inégalités mondiales, qui ont mis en lumière la nécessité d'agir au niveau international en vue de leur réduction. La conférence a été précédée de l'adoption par la Conférence internationale du Travail d'une résolution et de conclusions sur les inégalités et le monde du travail en 2021 (OIT 2021a), et s'inscrit dans la lignée de la Stratégie globale et intégrée de l'OIT pour réduire et prévenir les inégalités dans le monde du travail, adoptée par le Conseil d'administration du BIT lors de sa 346^e session de novembre 2022.

Au vu des préoccupations croissantes afférentes à l'impact des inégalités et de la nécessité de prendre des mesures fortes pour les réduire, d'importantes recherches ont été menées au cours des deux dernières décennies concernant différents types d'inégalités, et notamment les inégalités de revenus. Au cours des 30 dernières années, les inégalités ont augmenté au niveau national dans la majorité des pays du monde, tandis que diminuaient de leur côté les inégalités entre pays. Toutefois, il existe encore d'importantes disparités entre nations en matière d'inégalités de revenus, ainsi que dans leur répartition au sein des nations et dans leur croissance dans les différentes parties du globe. La principale conséquence de cette hétérogénéité est qu'il n'existe pas d'approche universelle pour lutter contre de telles inégalités, étant donné que la nature des politiques appropriées à cet égard dépend de facteurs sous-jacents et de politiques et cadres institutionnels propres à chaque pays.

Dans un contexte aussi hétéroclite, le présent rapport traite des principaux problèmes et défis liés aux inégalités dans le monde du travail, et notamment des six facteurs clés de ces inégalités tels qu'identifiés dans plusieurs rapports de l'OIT, à savoir: (i) la répartition des revenus du travail; (ii) les écarts de productivité entre les entreprises; (iii) la discrimination fondée sur le genre; (iv) l'ampleur de l'informalité; (v) les lacunes en matière de protection sociale; (vi) les arrangements contractuels. L'examen de ces différents facteurs sera suivi d'une évaluation des répercussions négatives de la pandémie de COVID-19 et de la crise du coût de la vie sur les inégalités existantes.

Cette enquête permet d'appréhender la manière dont les CES-IS perçoivent et traitent les problématiques inhérentes à l'aggravation des inégalités dans le monde du travail. Les perceptions, priorités et activités des CES-IS varient considérablement d'un pays et d'une région à l'autre, mais les résultats de l'enquête montrent néanmoins que la grande majorité d'entre eux sont bien conscients de la plupart des problématiques auxquelles sont confrontés leur pays en matière d'inégalités dans le monde du travail. Dans le même temps, tous n'ont pas les mêmes capacités ni ne sont également préparés pour y faire face.

La plupart des CES-IS considèrent les inégalités comme allant de modérément à très problématiques, et estiment par ailleurs que le COVID-19 a entraîné des répercussions négatives, en particulier sur les travailleurs et les groupes sociaux qui se trouvaient déjà dans

une position vulnérable avant le début de la pandémie. Parmi ces groupes, ce sont les femmes et les jeunes filles qui se trouvent dans la pire situation, suivies par les personnes employées dans le cadre de contrats atypiques, les personnes en situation de handicap et les travailleurs de l'économie informelle. Les autres catégories vulnérables confrontées à des difficultés majeures sont les étrangers et les travailleurs migrants, sans oublier les jeunes et les personnes âgées. En bas de l'échelle se trouvent également les travailleuses et les travailleurs des zones rurales. De façon assez surprenante, l'impact le plus faible des inégalités se retrouverait parmi les membres de groupes ethniques, raciaux et religieux spécifiques, ainsi que parmi les peuples autochtones et tribaux.

Parmi les facteurs à même d'exacerber ou de réduire les inégalités dans le monde du travail, les CES-IS ont souligné la place prépondérante de la fracture numérique. Ils considèrent comme des éléments fondamentaux la capacité à travailler à distance (télétravail), l'accès au matériel informatique, un accès fiable et abordable au réseau Internet et l'accès aux technologies numériques dans le cadre des activités quotidiennes sur le lieu de travail et de la formation continue.

Le rapport analyse l'implication des CES-IS dans la lutte contre les inégalités dans le monde du travail en termes de légitimité des intrants, des processus et des extrants. En matière de contributions stratégiques, qui relèvent de la représentativité démocratique des CES-IS, les groupes vulnérables font généralement l'objet d'une attention particulière, avec néanmoins de nombreuses disparités d'une institution à l'autre. Les groupes les plus représentés sont les femmes et les jeunes filles, suivies de près par les travailleurs des zones rurales, les jeunes, les personnes travaillant dans l'économie informelle, les précaires et les personnes en situation de handicap. Une moindre attention est accordée aux personnes âgées et, de manière tout à fait surprenante, à certaines personnes particulièrement vulnérables, telles que les membres de groupes ethniques, raciaux ou religieux spécifiques, ou encore des peuples autochtones et tribaux.

Au cours des cinq dernières années, environ les trois quarts des CES-IS ont abordé les inégalités dans le monde du travail. Une proportion similaire a confirmé qu'avait été mise en place une stratégie nationale impliquant des mesures non discriminatoires et inclusives en matière de marché du travail, d'éducation et de politique sociale. Le quart restant a montré des insuffisances principalement liées à des capacités défaillantes en matière de résolution des problèmes, à l'absence de mandat effectif et à un affaiblissement du soutien politique les empêchant de fonctionner de manière efficace.

Bien que les CES-IS aient été fréquemment associés à des consultations et que leurs avis aient souvent été traduits en politiques, leur participation ne s'est pas avérée totalement satisfaisante, ce qui implique que la légitimité des processus du dialogue social dans ce domaine pourrait être améliorée. Concernant les partenaires sociaux, les organisations de travailleurs et, dans une moindre mesure, les organisations d'employeurs participent régulièrement aux activités de la plupart des CES-IS en matière de lutte contre les inégalités dans le monde du travail.

Pour ce qui de l'élaboration de politiques concrètes en la matière, à savoir les extrants des CES-IS, les expériences à cet égard se montrent hétérogènes. Sur le plan positif, de nombreuses avancées ont été obtenues, notamment en matière de protection contre les pertes d'emplois durant la pandémie et d'actions au long cours de lutte contre les discriminations fondées sur le genre. Sur le plan négatif, le manque de ressources (humaines, financières et institutionnelles) évoqué par plusieurs CES-IS a été exacerbé par les différentes crises mondiales (pandémie, guerre en Ukraine et explosion du coût de la vie), qui n'ont fait qu'accroître les difficultés à concevoir de manière efficace des stratégies nationales de lutte contre les inégalités dans le monde du travail.

Plusieurs conclusions stratégiques peuvent être tirées de cet état de fait. Les inégalités dans le monde du travail constituant un phénomène complexe et multiforme, une action efficace à

leur rencontre exige d'identifier les facteurs contextuels qui les sous-tendent. Il n'existe par conséquent aucune approche universelle en mesure de s'attaquer aux inégalités dans le monde du travail.

Qui plus est, l'interdépendance des nations et des peuples touchés par les inégalités dans le monde du travail exige de mener des interventions combinées, coordonnées et cohérentes à différents niveaux. Les CES-IS ont ainsi pour mission de réunir les gouvernements et les partenaires sociaux pour négocier et élaborer des stratégies nationales adéquates de lutte contre les inégalités et de promotion d'un monde du travail inclusif, et ce afin de tirer parti des points de vue et des contributions de l'ensemble des acteurs concernés. Plus important encore, le rôle des CES-IS ne devrait pas se limiter à la seule conception de stratégies nationales de lutte contre les inégalités, mais s'étendre à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation de l'efficacité des solutions élaborées.

I. Introduction

La conférence OIT-AICESIS 2023, qui se tiendra à Athènes, en Grèce, du 23 au 24 novembre, est le fruit d'une collaboration entre l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires (AICESIS) et le Conseil économique et social (OKE) de Grèce, qui sera l'hôte de l'événement. Le rôle du dialogue social et de ses institutions dans la lutte contre les inégalités dans le monde du travail sera le thème de la conférence, qui a été décidé conjointement.

La conférence OIT-AICESIS prendra appui sur les résultats de la discussion générale de la 109^e session de la Conférence internationale du Travail portant sur les inégalités et le monde du travail, qui s'est tenue en novembre-décembre 2021, ainsi que sur le rapport d'information y afférent. Les conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail préconisaient la mise en œuvre d'interventions combinées, coordonnées et cohérentes à différents niveaux, et soulignaient la nécessité pour l'OIT d'élaborer une stratégie en consultation avec ses mandants. Tout cela a abouti à l'adoption d'un plan d'action à l'occasion de la 344^e session du Conseil d'administration de mars 2022 (OIT 2022a), et à l'élaboration d'une stratégie globale et intégrée de l'OIT visant à réduire et à prévenir les inégalités dans le monde du travail (OIT 2022b). La conférence OIT-AICESIS s'intéressera aux différentes formes d'inégalités identifiées dans le monde du travail, aux interactions et aux intersections qui les caractérisent, et à la manière la plus efficace de s'y attaquer à travers le dialogue social au niveau national. La conférence se penchera tout particulièrement sur la manière dont les CES-IS, qui réunissent les gouvernements et les représentants des employeurs et des travailleurs, comprennent, gèrent et affrontent les inégalités qui affectent le monde du travail à travers le monde. Parmi les autres questions qui seront abordées figurent les problématiques engendrées par la fracture numérique et autres facteurs d'inégalités, ainsi que celles procédant de la pandémie de COVID-19 et de la crise du coût de la vie, qui ont révélé ou approfondi les inégalités entre les pays et en leur sein.

L'objectif général de la conférence OIT-AICESIS est de promouvoir la prise de conscience, le partage des connaissances et l'apprentissage mutuel en matière de défis posés au niveau national par les inégalités dans le monde du travail et de mesures prises pour les combattre, mais également d'encourager la mise en œuvre d'actions visant à lutter contre ces inégalités grâce à un dialogue social effectif et inclusif.

Le présent rapport entend transmettre aux participants des informations et des analyses à même de stimuler les discussions et les débats sur le rôle du dialogue social et de ses institutions dans la lutte contre les inégalités dans le monde du travail. Il est structuré comme suit. La section II se penchera sur les principales tendances en matière d'inégalités aux niveaux mondial et national en se fondant sur un examen de la littérature et des données secondaires. La section III commencera par une description de l'enquête menée conjointement par l'OIT et l'AICESIS auprès d'institutions membres, ou non, de l'AICESIS. En s'appuyant sur les résultats de l'enquête concernant les perceptions des CES-IS et sur des données statistiques nationales, il s'agira ensuite d'analyser les formes et les manifestations des inégalités au niveau national avant de s'intéresser aux groupes sociaux les plus affectés et à l'importance de la fracture numérique. La section IV brossera un tableau des mesures prises pour lutter contre les inégalités au niveau national en se basant sur une combinaison de données d'enquête et de données secondaires. La section V décrira en détail le rôle du dialogue social, de ses institutions et des partenaires sociaux dans la lutte contre les inégalités dans le monde du travail, tel qu'il ressort des réponses données à l'enquête. La section VI conclura par une réflexion sur les voies à suivre, en formulant quelques conclusions et ébauches de recommandations sur la manière de renforcer le rôle du dialogue social et des CES-IS dans la lutte contre les inégalités dans le monde du travail.

II. Principales tendances des inégalités aux niveaux mondial et national

À l'échelle mondiale, la lutte contre tous les types d'inégalités – principalement de revenus, mais également dans le monde du travail – n'a pas toujours occupé une place aussi importante dans les priorités politiques que les programmes mondiaux de réduction de la pauvreté en œuvre depuis 30 ans (Banque mondiale 2022a). Toutefois, au cours des deux dernières décennies, de croissantes préoccupations se sont fait jour quant aux importantes répercussions des inégalités et à la nécessité de prendre des mesures décisives pour les réduire, des préoccupations qui se sont encore aggravées au lendemain de la pandémie de COVID-19. De nombreuses études établissent un lien entre des niveaux élevés d'inégalités dans la société et une pauvreté généralisée, un faible niveau d'instruction, des taux élevés de criminalité, une espérance de vie en berne et une santé précaire, entre autres effets négatifs (Wilkinson et Pickett, 2010). À l'instar de Milanović (2020), différents chercheurs se sont lancés dans des recherches sur les inégalités au niveau mondial.

La prise de conscience croissante de ce que les inégalités – au sens le plus large d'inégalités d'accès aux droits et services fondamentaux – constituent un problème multidimensionnel appelant une action concertée a lentement imprégné les approches des organisations internationales. La croissance des inégalités dans de nombreux pays est désormais reconnue comme une problématique internationale nécessitant une action urgente de la part d'organisations aussi diverses que le Fonds monétaire international (FMI) (Ostry et al. 2014), l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE 2015) et l'ensemble des institutions des Nations Unies (ONU), au sein desquelles l'OIT joue un rôle clé pour tout ce qui concerne les questions de nature sociale et liées au travail.

Le Programme de développement durable des Nations Unies à l'horizon 2030 présente la réduction des inégalités comme un élément central des cibles de la plupart des Objectifs de développement durable (ODD). L'ODD 10 s'intéresse spécifiquement à la réduction des inégalités entre les pays et en leur sein, notamment grâce à des politiques fiscales, salariales et de protection sociale; l'ODD 4 appelle à une éducation de qualité, inclusive et équitable; l'ODD 5 se concentre sur l'égalité des sexes; tandis que l'ODD 8 traite de la promotion d'une croissance économique soutenue, partagée et durable, du plein emploi productif et d'un travail décent pour tous¹. L'ODD 16 entend de son côté faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions, soit un objectif pouvant être atteint à travers le dialogue social. Le rapport du Secrétaire général de l'ONU (2021), *«Notre programme commun»*, qui établit un programme d'action visant à accélérer la mise en œuvre des ODD, met également en garde contre un scénario d'inégalités déstabilisatrices.

La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail s'inscrit clairement dans la lignée de ces objectifs de réduction des inégalités (OIT 2019a). La Déclaration appelle au développement d'une «approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, qui place les droits des travailleurs ainsi que les besoins, les aspirations et les droits de toutes les personnes au cœur des politiques économiques, sociales et environnementales». Elle contient également plusieurs références aux inégalités. Elle stipule en particulier que «la pauvreté, les inégalités et les injustices [...] qui persistent dans de nombreuses parties du monde mettent en péril ces avancées [en termes de progrès économique et social] ainsi que

¹ Parmi les autres cibles des ODD impliquant une réduction des inégalités, on retrouve l'égalité d'accès aux ressources économiques, aux services de base, à la propriété foncière et à la protection sociale (ODD 1); la garantie d'une vie en bonne santé et la promotion du bien-être de tous à tout âge (ODD 3); la construction d'infrastructures résilientes dans les pays en développement (ODD 11); et l'accès pour tous à la justice et à l'identité juridique, notamment grâce à l'enregistrement des naissances (ODD 16).

la réalisation d'une prospérité partagée et du travail décent pour tous». Elle souligne par ailleurs l'importance d'«exploiter tout le potentiel du progrès technologique et de l'augmentation de la productivité, notamment grâce au dialogue social, pour parvenir au travail décent et à un développement durable visant à garantir à tous la dignité, l'épanouissement personnel et le partage équitable de leurs avantages».

2.1 La nécessaire prise en compte des inégalités

La discussion qui suit porte dans un premier temps sur différents aspects des inégalités de revenus (sections 2.1 à 2.3), puis sur les six facteurs d'inégalités dans le monde du travail (section 2.4), avant d'aborder l'impact de la pandémie de COVID-19 (section 2.5)². On peut considérer que les inégalités de revenus intègrent de nombreuses autres formes corrélées ou sous-jacentes d'inégalités.

De fait, les inégalités de revenus mettent en lumière de nombreuses autres formes d'inégalités, et notamment celles que l'on retrouve dans le monde du travail. Les inégalités de revenus sont mesurées sur la base des revenus des ménages, dont l'une des principales composantes est constituée du revenu perçu sur le marché du travail. L'OIT utilise de manière interchangeable «revenus des ménages» et «revenus primaires». Ceux-ci sont définis comme les «revenus tirés de la participation au processus de production, représentant: [i] les revenus de l'emploi (salaires et revenus de l'emploi indépendant); [ii] les revenus patrimoniaux, c'est-à-dire d'actifs, financiers ou non (intérêts, dividendes, etc.); et [iii] les revenus tirés de la production de services destinés à l'autoconsommation (services de logements occupés par leurs propriétaires, services domestiques non rémunérés, etc.)» (OIT 2021b:25). Comme le montre clairement la littérature, les inégalités croissantes doivent être impérativement prises en compte en ce qu'elles génèrent une multitude d'effets négatifs.

En premier lieu, des niveaux élevés d'inégalités de revenus tendent à nuire au rythme et à la durabilité de la croissance économique. Aussi bien le FMI (Ostry et al. 2014) que l'OCDE (2015) ont associé une plus grande égalité à une croissance plus forte et plus durable. Tout cela tient aux niveaux de confiance dans la société, à l'accès aux soins et à l'éducation des groupes défavorisés et à la répartition de l'usage des liquidités dans la société, étant entendu que les personnes les plus pauvres consomment la majeure partie de leurs revenus et soutiennent ainsi la demande globale. C'est ce que Barr (2020) formule en termes de risques: à mesure que les inégalités diminuent, les risques sont partagés plus équitablement, favorisant ainsi les activités entrepreneuriales. En outre, des niveaux élevés d'inégalités de revenus peuvent également nuire à la croissance en diminuant la productivité, étant donné que celles et ceux disposant des niveaux de revenus et de richesse les plus faibles ne sont que rarement en mesure d'investir dans leurs compétences.

Dans un deuxième temps, en ralentissant la croissance économique, les niveaux élevés d'inégalités réduisent les possibilités de sortir les gens de la pauvreté, en particulier dans les pays en développement, où vivent de nombreuses personnes pauvres. La Banque mondiale (2016:2-3) affirme que l'élimination de l'extrême pauvreté – inscrite dans l'ODD 1 – nécessite une croissance moyenne plus élevée, une réduction des inégalités ou une combinaison des deux. Continuer à réduire la pauvreté tandis que la croissance ralentit – un ralentissement constaté dans de nombreux pays à la suite de la crise financière mondiale de 2008-09, puis lors de la pandémie, et encore exacerbé par les effets de la guerre en Ukraine – nécessite donc une répartition plus équitable des revenus, dans la mesure où de telles

² Ce rapport traite principalement des inégalités *au sein* des pays. Même si l'OIT s'intéresse particulièrement aux inégalités entre pays, elles ne seront ici traitées que de manière indirecte pour une raison simple, à savoir que l'enquête s'adressait à des institutions nationales dont le mandat est lui aussi national, de telle sorte que ce sont les inégalités au sein de leur pays qui constituent leur principale préoccupation.

interventions permettent de stopper la reproduction intergénérationnelle des inégalités en s'attaquant à leurs causes profondes tout en jetant les bases d'une prospérité partagée et d'une croissance à long terme.

En troisième lieu, comme l'a défendu Atkinson (2015), l'aspect intergénérationnel des inégalités ne saurait être sous-estimé. Par le biais de la «courbe de Gatsby le Magnifique», Corak (2013) montre que l'augmentation des inégalités est associée à une diminution de la mobilité intergénérationnelle. C'est ce que prône également l'OCDE (2011:42), qui soutient que la hausse des inégalités «peut casser l'ascenseur social et rendre plus difficile la juste rétribution des individus talentueux et travailleurs», étant donné que les personnes les mieux placées sur l'échelle des revenus transmettent toute une gamme d'avantages à leurs héritiers, réduisant ainsi l'efficacité des politiques de promotion de l'égalité des chances.

Dans un quatrième temps, il semble que les institutions démocratiques, tout comme la paix et la stabilité sociales, soient mises à rude épreuve par l'accroissement des inégalités. La réactivité des politiques aux opinions et aux besoins des strates les plus défavorisées de la société semble être bien moindre que la propension à répondre aux nécessités des personnes les plus aisées, conduisant ainsi à des réponses stratégiques inadaptées aux problèmes de la société (Erikson 2015). Dans le même ordre d'idées, les inégalités de revenus semblent être positivement corrélées à la polarisation politique croissante (McCarty et al. 2006; Frye 2010), qui, selon Gu et Wang (2022:376), «fait référence aux disparités croissantes entre les différentes attitudes et identités politiques de la population, qui sapent la poursuite d'un bien commun».

En cinquième lieu, comme on l'a déjà mentionné, les pays où les inégalités sont élevées sont confrontés à un certain nombre de problèmes sociaux, tels que d'importants taux de criminalité, des troubles sociaux récurrents et une confiance sociale amoindrie (Wilkinson et Pickett 2010; Ghodsee et Orenstein 2021). De surcroît, lorsque de telles inégalités vont de pair avec une stagnation des revenus moyens, le mécontentement populaire atteint les classes moyennes, le contrat social est en passe d'être rompu, la confiance de la population dans les politiques et les institutions s'érode, et des troubles sociaux peuvent se faire jour. Dans des cas extrêmes, les inégalités persistantes et la discrimination à l'égard de groupes spécifiques d'individus (minorités, peuples autochtones et autres) peuvent également conduire à de violents conflits (Stewart 2008; OIT 2021b).

2.2 Questions de définition et de mesure

En matière d'inégalités, on peut identifier deux concepts: l'inégalité verticale – entre les riches et les pauvres – et l'inégalité horizontale – le traitement systématiquement inégal de groupes ou de catégories spécifiques de la société. Nous pouvons ici distinguer des groupes spécifiques de la population pouvant être victimes de discrimination sur la base, par exemple, de leur genre – l'une des formes actuelles les plus répandues d'inégalité horizontale –, de leur couleur de peau, de leurs croyances, de leur orientation sexuelle et de leur origine ethnique. L'interaction entre différentes inégalités horizontales soulève des questions d'«intersectionnalité», à savoir l'existence d'individus se trouvant à l'intersection de différentes inégalités et/ou appartenant simultanément à plusieurs groupes défavorisés. À titre d'exemple, les femmes issues de minorités ethniques vivant dans les zones rurales peuvent se retrouver dans des situations particulièrement vulnérables, et vont probablement accumuler les difficultés pour accéder à un travail décent, à des soins de qualité et autres services, ce qui se traduira par une espérance de vie globalement moindre.

Ces deux différents aspects des inégalités renvoient à de multiples dimensions³ donnant lieu à des problématiques complexes de définition et de mesure (Barr 2020). Dans les faits, le degré d'inégalité de traitement entre les groupes peut être évalué par des mesures aussi diverses que la mortalité infantile, l'espérance de vie à la naissance, le taux d'abandon scolaire dans l'enseignement secondaire, le nombre de lits d'hôpital dont dispose telle ou telle région, le taux de criminalité et la participation politique, pour n'en citer que quelques-unes. Comme pour les revenus ou la richesse, il s'avère ainsi possible d'opérer une classification des individus d'une société en fonction de certaines de ces mesures, mais l'on doit à cet effet disposer de données suffisamment précises. C'est pour cette raison qu'il n'existe pas beaucoup d'indices composites de mesure des inégalités, ce qui s'applique également aux inégalités dans le monde du travail. Les types d'inégalités décrits en section 2.4 ci-après ont été déduits de la comparaison entre un indicateur afférent à un groupe donné de la société (fondé sur le sexe, la religion ou l'origine ethnique, entre autres) et le même indicateur mesuré pour la société dans son ensemble ou pour d'autres groupes spécifiques. Par exemple, les discriminations fondées sur le genre en œuvre sur le marché du travail peuvent être mesurées en termes d'écart de rémunération ou de taux d'emploi différents entre femmes et hommes. Les taux d'emploi informel ventilés par sexe, âge, origine ethnique ou autre nous indiquent dans quelle mesure le travail informel affecte tel ou tel groupe, le même principe s'appliquant notamment au type d'arrangements contractuels (tels que le travail intérimaire ou à durée déterminée), à la couverture sociale et au taux de syndicalisation.

Si l'on prend comme mesure de base les inégalités de revenus, il convient de distinguer les niveaux micro et macro. Au niveau micro, il s'agit de mesurer les différences entre les individus ou les ménages, c'est-à-dire en estimant l'écart de revenu (moyen ou médian) entre les femmes les hommes, entre les travailleurs de l'économie formelle et informelle, entre les travailleurs ruraux et urbains, etc. Au niveau macro, il s'agit d'obtenir des mesures agrégées d'inégalités au niveau de la société dans son ensemble. Il convient à cet égard de regrouper les individus en fonction de leur niveau de revenus et de comparer les différents groupes de revenus ainsi obtenus. La réalisation de mesures agrégées s'avère très utile pour comparer les territoires, les régions et les pays les uns par rapport aux autres.

De nombreuses mesures agrégées, c'est-à-dire au niveau macro, sont fondées sur la distribution statistique du revenu individuel dans la société, ce qui consiste essentiellement à classer l'ensemble des individus d'une société en fonction de leur niveau de revenus. Il est par exemple aisé de comparer les revenus d'une certaine catégorie de la population, telle que le décile supérieur (les 10 pour cent les plus riches), à ceux d'une autre catégorie, comme le décile inférieur (les 10 pour cent les plus pauvres). La mesure agrégée des inégalités la plus couramment utilisée est le coefficient de Gini, également connu sous le nom d'indice de Gini, qui compare l'ensemble des revenus au sein d'une société pour calculer un indice allant de 0, lorsque tout le monde dispose du même revenu et que l'égalité est parfaite, à 1, lorsque

³ Barr (2020) énumère, entre autres: i) la longévité, en évitant par exemple la mortalité prématurée; ii) la sécurité physique, et notamment le droit de ne pas être soumis à la violence et à des abus physiques et sexuels; iii) la santé, y compris le bien-être et l'accès à des soins de qualité; iv) l'éducation, ce qui inclut la possibilité d'être créatif, d'acquérir des compétences et des qualifications, et d'avoir accès à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie; (v) le niveau de vie, et notamment la capacité à vivre de manière indépendante et en sécurité, ainsi que la nutrition, l'habillement, le logement, le chauffage, les services publics, les services sociaux et les transports; vi) les activités productives et valorisées, telles que l'accès à l'emploi, l'expérience positive du lieu de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ou encore la possibilité de prendre soin d'autrui; vii) la vie individuelle, familiale et sociale, y compris l'épanouissement personnel, l'indépendance et l'égalité au sein des relations sociales et matrimoniales; viii) la participation, l'influence et le droit de cité, dont la participation à la prise de décisions et à la vie démocratique; ix) l'identité, l'expression et le respect de soi, et notamment la liberté de croyance et de culte; et x) la sécurité juridique, ce qui inclut l'égalité devant la loi et l'égalité de traitement au sein du système judiciaire.

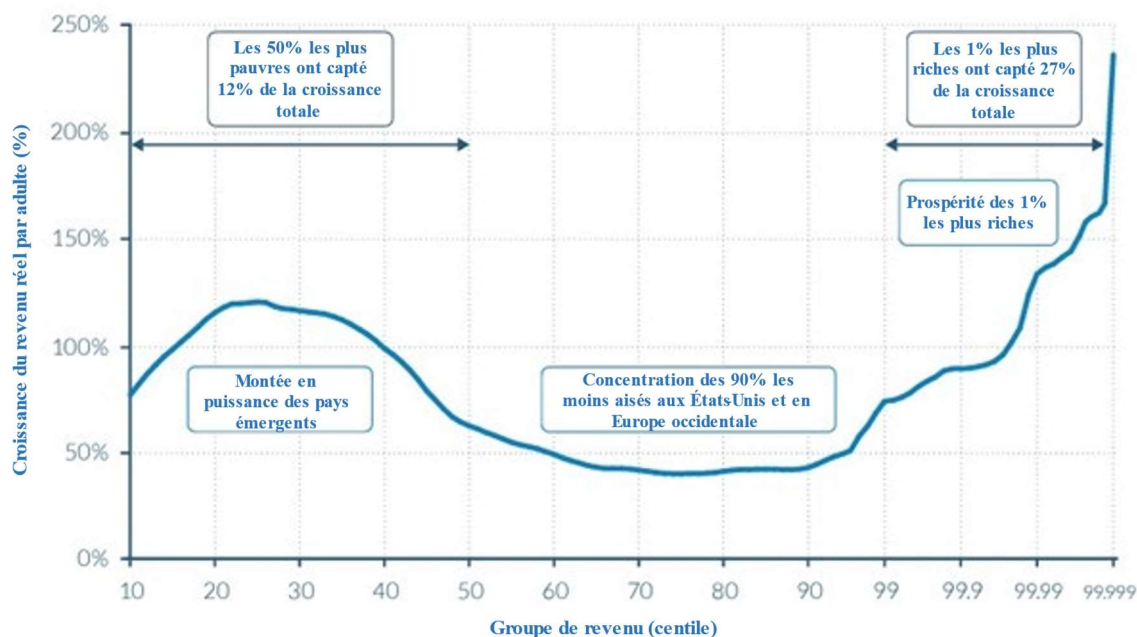
tous les revenus sont captés par une seule personne et que l'inégalité agrégée est donc maximale.

2.3 Une hausse incessante des inégalités?

Le Prix Nobel Paul Krugman (2009:3) considère la période de l'histoire des États-Unis allant de la fin des années 1940 au début des années 1980 (voir Piketty 2014:24), à savoir l'apogée de «l'Amérique des classes moyennes», comme un «paradis perdu». Il s'agit en effet de l'époque précédant l'explosion ultérieure des inégalités de revenus: la part des revenus, hors plus-values, du décile supérieur de la population américaine est passée d'environ 32 pour cent en 1982 à 46 pour cent en 2012, au fil d'une période que l'auteur qualifie de «grande divergence». Il est indéniable que les inégalités internes ont augmenté dans la majorité des pays du monde au cours des dernières décennies, tandis que celles entre pays diminuaient (Chancel et al. 2022). Il existe toutefois d'importantes disparités entre nations en matière d'inégalités de revenus, ainsi que dans leur répartition au sein des nations et dans leur croissance dans les différentes parties du globe. Et toutes ces disparités doivent être analysées séparément. La principale conséquence de cette hétérogénéité est qu'il n'existe pas d'approche universelle pour lutter contre de telles inégalités, étant donné que la nature des politiques appropriées à cet égard dépend de facteurs sous-jacents et de politiques et cadres institutionnels propres à chaque pays.

Lakner et Milanović (2013) ont été les pionniers des études sur la dynamique des inégalités mondiales – principalement en raison de la disponibilité de données plus exhaustives au niveau mondial, à l'exception de la majeure partie de l'Afrique –, que synthétise la «courbe de l'éléphant», comme le montre (dans une version légèrement modifiée) la Figure 1. Cette courbe montre qu'entre 1980 et la crise financière internationale de 2008-09: (i) les classes moyennes d'Asie (et d'autres économies émergentes), qui se situent autour de la médiane de la répartition mondiale des revenus, ont connu une forte croissance de leurs revenus; ii) les classes moyennes occidentales, qui se situent autour du 80^e centile de la répartition mondiale des revenus, n'ont pas été concernées par cette croissance soutenue; et iii) les 1 pour cent les plus riches du monde ont enregistré la croissance la plus élevée.

Figure 1 Courbe de l'éléphant des inégalités et de la croissance mondiales, 1980-2016



Source: Alvaredo et al. (2018).

Toutefois, comme le précise Milanović (2020; 2022), l'analyse initiale était basée sur des données antérieures à la crise financière internationale. En se basant sur des données plus récentes, plus complètes et plus précises (en particulier pour la Chine et l'Inde), l'auteur a continué cette analyse des inégalités mondiales pour arriver à peu près jusqu'en 2014. Les revenus des classes moyennes asiatiques ont poursuivi leur progression, avec une croissance réelle cumulée par habitant de 60 pour cent à prix constants et en parité de pouvoir d'achat (PPA) au cours de la période 2008-2013. Une croissance lente mais positive, d'environ 10 pour cent au cours de la même période, a été enregistrée chez les classes moyennes occidentales. Ce qui a changé, c'est que les 1 à 5 pour cent les plus riches de la population mondiale ont vu leurs revenus croître d'à peine 15 pour cent au cours de ces cinq années. Partant, toute affirmation selon laquelle les inégalités n'auraient cessé d'augmenter n'est pas totalement étayée. Pour citer Milanović (2020): «D'une manière générale, la période post-2008 a été bénéfique pour les pauvres et les classes moyennes dans leur ensemble; mais elle n'aura pas été bonne pour les classes moyennes occidentales et les 1 pour cent les plus riches du monde».

Pour mieux comprendre la répartition des inégalités de revenus à travers le monde, il faut examiner l'état des inégalités de revenus des ménages grâce à l'indice de Gini, en regardant les revenus primaires (avant impôts et transferts) d'un côté, et le revenu disponible (après impôts et transferts) de l'autre.

Tableau 1 Les 10 pays les mieux et les moins classés en fonction de l'indice de Gini (revenu disponible des ménages)

Pays	Année	Gini (D) ^a	Pays	Année	Variations du Gini ^b
10 pays les mieux classés					
Namibie	2016	63,9	Roumanie	2019	12,7
Afrique du Sud	2017	62,4	Bulgarie	2020	10,2
Eswatini	2016	59,7	Tadjikistan	2015	8,8
Botswana	2015	57,5	Lituanie	2019	8,3
Côte d'Ivoire	2015	56,5	Chine	2020	8,2
Zambie	2015	55,3	Fédération de Russie	2020	8,2
Haïti	2012	54,4	Lettonie	2019	8,1
République centrafricaine	2008	54,0	Costa Rica	2021	5,8
Comores	2014	53,7	Sri Lanka	2016	5,6
Soudan	2014	52,6	Indonésie	2021	5,5
10 pays les moins bien classés					
Slovaquie	2019	22,6	Pérou	2019	-9,5
Bélarus	2019	23,9	Brésil	2019	-7,4
Islande	2017	23,9	Thaïlande	2019	-5,8
Saint-Marin	2018	23,9	République dominicaine	2019	-5,5
République tchèque	2019	24,4	Mexique	2018	-5,1
Slovénie	2019	24,4	Chili	2017	-5,0
Belgique	2020	26,0	Iran (République islamique d')	2018	-5,0
Finlande	2019	26,0	Argentine	2019	-4,7
Norvège	2020	26,0	Venezuela	2020	-4,5
Suède	2020	26,5	Panama	2019	-4,4

Source: Base de données standardisée des inégalités de revenus dans le monde (Standardized World Income Inequality Database-SWIID), version 9.3, Juin 2022. <https://fsolt.org/swiid/>.

N.B.: ^a Gini (D) = Indice de Gini pour le revenu disponible des ménages, exprimé en points de pourcentage; ^b Variations du Gini = variation de l'indice de Gini (D) entre 1990 et l'année de référence, exprimée en points de pourcentage.

On peut discerner un certain nombre de tendances. En premier lieu, les inégalités varient considérablement d'un pays à l'autre, tant en revenus primaires qu'en revenu disponible. En ce qui concerne le revenu disponible (Tableau 1), on trouve à une extrémité les pays nordiques et certains pays postsocialistes, principalement européens et à revenu élevé⁴, où l'indice de Gini oscille autour de 0,25, ce qui indique de faibles niveaux d'inégalités. À l'autre extrémité de l'échelle des inégalités, on retrouve presque exclusivement des pays d'Afrique subsaharienne, à la fois à faible revenu (Soudan, Zambie) et à revenu intermédiaire supérieur (Afrique du Sud, Namibie), où les inégalités sont très élevées, avec un indice de Gini qui dépasse 0,50.

⁴ Le présent rapport utilise la classification actualisée des pays par région et par revenu de la Banque mondiale. <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups>

En deuxième lieu, la capacité à réduire les inégalités grâce à l'intervention de l'État et à l'extension des transferts, notamment par le biais des régimes de sécurité sociale (allocations familiales, congé maternité, assurance chômage, pensions, etc.) et des réductions d'impôts – c'est-à-dire en transformant des revenus primaires en revenu disponible –, varie fortement d'un pays à l'autre (voir par exemple Barr 2020). La base de données SWIID (Solt 2020), même si elle ne couvre que 70 pays, indique que ce sont les pays d'Europe occidentale qui obtiennent généralement les meilleurs résultats en matière de redistribution absolue et relative, en réduisant les inégalités de plus de 40 pour cent en termes relatifs. En revanche, quatre pays d'Amérique latine et des Caraïbes (Bolivie, Équateur, El Salvador et Honduras), ainsi que le Mali et la Chine, connaissent une redistribution régressive, c'est-à-dire que les inégalités de revenu augmentent ou restent inchangées après transferts et impôts.

Deux mises en gardes importantes s'imposent ici (OIT 2021b). D'abord, même s'il s'agit d'une condition nécessaire, un système de protection sociale robuste n'est à lui seul pas suffisant pour réduire les inégalités de revenus. En effet, les données empiriques montrent que c'est plutôt la croissance de la productivité qui constitue le principal facteur d'augmentation du revenu par habitant. Ensuite, la marge de manœuvre des gouvernements pour réduire les inégalités au niveau national peut s'avérer limitée. Dans les pays où les systèmes fiscaux et les régimes de sécurité sociale sont très développés, il existe deux tendances en mesure de réduire la capacité de redistribution. La première est une tendance à long terme de diminution de la progressivité des systèmes fiscaux, qui les transforme en régimes d'imposition forfaitaire ou réduit le nombre et l'amplitude des tranches d'imposition (Piketty, 2014). De fait, même si une progressivité réduite peut également encourager l'épargne et l'investissement dans le capital humain, et donc potentiellement résulter en une augmentation au long cours des revenus et en une réduction des inégalités, elle réduira toujours la marge de manœuvre budgétaire des gouvernements. La seconde est que, plutôt que de recourir à des réductions explicites, mais impopulaires, des dépenses de sécurité sociale, les gouvernements ont adopté une tendance généralisée à tendre vers le «bien-être fiscal», en recourant principalement à des programmes d'allègement fiscal, qui sont non seulement sous-étudiés, mais également particulièrement régressifs, étant donné que les couches les plus pauvres de la population ne paient généralement pas beaucoup d'impôt sur le revenu et profitent donc peu de tels allègements (voir par exemple Sinfield 2020; Jessoula et Pavolini 2022).

Les problèmes sont encore plus aigus dans les pays en développement, principalement en raison de taux élevés d'informalité, avec des recettes fiscales très faibles, voire nulles. En effet, dans les pays à revenu intermédiaire des tranches inférieure et supérieure (Lustig 2016:20), «le niveau de redistribution des revenus et l'importance du budget alloué aux dépenses sociales (en pourcentage du PIB) sont liés», ce qui signifie que plus les recettes de la fiscalité générale et des cotisations de sécurité sociale sont faibles, plus la capacité de redistribution s'en ressentira. Celles et ceux qui travaillent dans l'économie informelle se retrouvent largement exclus du système fiscal et des régimes de transfert, mais dépendent souvent d'envois de fonds venus de l'étranger (là où existent d'importantes diasporas), qui semblent en mesure de réduire les inégalités de revenus (OIT 2021b:26; Kóczán et Loyola 2021). Toutefois, depuis 1990, l'évolution de l'indice de Gini concernant le revenu disponible des ménages s'est avérée extrêmement inégale au niveau mondial, même s'il a augmenté dans la majorité des pays disposant de données, à savoir 69 sur 108.

Sans ambiguïté, c'est en Amérique latine et dans les Caraïbes que les inégalités de revenu disponible ont le plus diminué au cours des 30 dernières années, et ce pour plusieurs

raisons. On ne saurait surestimer la contribution de la formalisation du marché du travail à la réduction des inégalités – en particulier des inégalités salariales, notamment grâce à la réduction de l'écart salarial entre les populations rurales et urbaines – dans des pays tels que l'Argentine, le Brésil ou l'Uruguay (Alejo et al. 2013). Une telle formalisation, assortie d'institutions solides et efficaces de régulation du marché du travail, notamment en matière de salaire minimum et de négociation collective, constitue souvent une condition préalable à l'adoption de mesures complémentaires visant à réduire les inégalités de revenus, y compris via des transferts monétaires (pour une vision classique du sujet, voir Korpi et Palme 1998). L'introduction de prestations universelles non contributives, telles que les pensions de base et/ou les régimes de revenu minimum fondés sur la nationalité ou la résidence et/ou les transferts conditionnels en espèces, a contribué à la réduction des inégalités dans différents pays d'Amérique latine: le Brésil a mis en place une prestation de base non contributive, appelée Bolsa Familia, et le Pérou un transfert conditionnel en espèces destiné aux familles vivant dans la pauvreté, baptisé Juntos⁵. De surcroît, les programmes de dépenses publiques, et principalement ceux consacrés à la santé et à l'éducation, qui constituent le revenu dit tertiaire (ou final) après l'inclusion de ces transferts en nature, semblent bénéficier aux populations pauvres et réduire les inégalités dans quasiment tous les pays analysés par Lustig (2016), à savoir au Brésil, au Chili, en Colombie, au Mexique, au Pérou et en Afrique du Sud. La seule exception a été l'Indonésie, où leur impact est demeuré à peu près neutre.

Néanmoins, c'est avant tout la réduction des inégalités liées aux revenus du travail qui entraîne une réduction généralisée de l'indice de Gini, ce qui n'est en rien surprenant lorsque l'on sait que les revenus du travail représentent environ 80 pour cent du revenu total des ménages dans n'importe quel pays d'Amérique latine (Cord et al. 2017). Rodríguez-Castelán et al. (2016) détaillent les raisons pour lesquelles les inégalités liées aux revenus du travail diminuent dans la région depuis les années 2000: (i) l'augmentation plus rapide des revenus du travail associés à des emplois relativement mal rémunérés que ceux des emplois mieux rémunérés; (ii) la baisse de la prime à l'éducation dans toute l'Amérique latine, procédant d'une croissance plus importante des revenus du travail parmi les travailleurs les moins instruits; (iii) la baisse de la «prime à l'expérience», entre le début et la fin de la carrière; et (iv) la réduction de l'écart de rémunération entre les zones urbaines et rurales.

Les hausses d'inégalités les plus fortes concernent principalement d'anciens pays socialistes. Ces pays étaient caractérisés par de graves pénuries de biens, de faibles niveaux d'investissement en capital humain, une gestion non concurrentielle, des moyens de production amplement nationalisés et des services de piètre qualité (Murrell 1995). Au début des années 1990, la libéralisation soudaine de la structure administrativement resserrée des salaires lors de la transition vers une économie de marché a contribué à l'augmentation des inégalités de revenus. Par ailleurs, le quasi-plein emploi, qui constituait l'objectif des régimes socialistes, s'est avéré tout aussi insoutenable qu'inefficace dans le cadre de la nouvelle réalité économique. La libéralisation a entraîné un exode massif de la main-d'œuvre occupée vers le chômage ou l'inactivité, ce qui a encore accru les inégalités de revenus. Dans les pays postsocialistes ayant ensuite rejoint l'Union européenne (UE), ces inégalités se sont généralement stabilisées à la fin des années 1990. Depuis lors, ces inégalités de revenus ont atteint des niveaux différents d'un pays à l'autre, en fonction à la fois du rythme et de la hiérarchisation initiale des réformes économiques et des politiques adoptées par la suite. D'une manière générale, cette transition a eu comme double effet de concentrer les

⁵ Le programme «Bolsa Familia» a fonctionné de 2008 à 2021, date à laquelle il a été remplacé par «Auxílio Brasil». Le programme Juntos a vu le jour en 2005 à Vinchos et Chuschi, deux districts de la région d'Ayacucho au Pérou. Il a désormais été étendu à l'ensemble du pays.

richesses et les revenus entre les mains de quelques individus tout en appauvrissant de vastes pans de la région et de ses populations les plus vulnérables. Même la Chine, souvent décrite comme une réussite, n'a pas été épargnée par la montée des inégalités.

Les inégalités ont également augmenté dans la majorité des pays à revenu élevé, mais de manière hétérogène. Les explications y afférentes vont d'une hausse plus rapide des prix de l'immobilier que du revenu médian des ménages (OIT 2021b), à des raisons liées aux quatre mégatendances identifiées par l'Initiative de l'OIT sur l'avenir du travail (OIT 2015; 2019a; OIT-AICESIS 2017) et que l'on considère en grande partie responsables d'une érosion progressive du revenu disponible des classes moyennes des pays développés d'Europe et d'Amérique du Nord.

2.4 Les inégalités et le monde du travail: Six facteurs

S'il existe d'innombrables facteurs à même d'exercer une influence sur l'ampleur des inégalités dans le monde du travail, le rapport de l'OIT (2021b) s'est concentré sur six d'entre eux: (i) la répartition des revenus du travail; (ii) les écarts de productivité entre les entreprises; (iii) la discrimination fondée sur le genre; (iv) l'ampleur de l'informalité; (v) les lacunes en matière de protection sociale; et (vi) les arrangements contractuels. La présente section analysera chacune de ces sources identifiées d'inégalités sur le marché du travail; se penchera sur les problèmes de définition et de mesure y afférents (évoqués en section 2.2); et mettra le cas échéant en lumière le lien entre chaque type d'inégalité et les mesures les plus courantes des inégalités de revenus, telles que les différents indices de Gini.

2.4.1 Répartition des revenus du travail

Cette thématique de la répartition des revenus du travail fait ressortir trois questions principales: le chômage, les disparités salariales et l'intersectionnalité des désavantages cumulés. Même si le chômage n'est pas toujours lié à la montée des inégalités, il se concentre souvent parmi des groupes spécifiques, dont les perspectives de revenu actuelles et futures sont menacées, en particulier lorsque la protection sociale est défaillante (voir par exemple Hinrichs et Jessoula 2012). Juste avant que ne survienne la pandémie de COVID-19, le chômage mondial oscillait autour de 5 à 6 pour cent de la population active (OIT 2020a), mais son incidence parmi les jeunes était déjà trois fois plus élevée, offrant ainsi une marge de manœuvre confortable pour réduire les inégalités en développant l'emploi. De fait, l'OCDE avait calculé qu'une augmentation d'un point de pourcentage du taux d'emploi serait en mesure de réduire de 0,65 points de pourcentage l'indice de Gini du revenu disponible (OCDE 2011).

À l'instar des niveaux généraux d'inégalités, la répartition des salaires et des revenus du travail a connu des dynamiques différentes selon les régions et en fonction des niveaux de développement. La majorité des pays à revenu élevé doit faire face à une plus grande dispersion des salaires, c'est-à-dire à un écart croissant entre les salaires des emplois hautement qualifiés et bien rémunérés et ceux des emplois peu qualifiés et mal rémunérés, comme cela a déjà été bien documenté (par exemple par Piketty 2014). En outre, Berlingieri et al. (2017) ont montré que les inégalités salariales s'étaient creusées encore davantage au bas de l'échelle de la répartition des revenus, corroborant ainsi l'importance des écarts de productivité entre les entreprises (voir section suivante).

Ces tendances vont de pair avec la polarisation de l'emploi, à savoir la disparition progressive des emplois moyennement qualifiés et rémunérés (Goos et al. 2022), résultant très probablement de tendances combinées – et se renforçant mutuellement – liées à la

mondialisation, à l'instar du «choc chinois»⁶ (Autor et al. 2016), et de l'accélération des bouleversements technologiques de ce qu'on appelle la quatrième révolution industrielle, qu'on dit à l'origine d'une automatisation à marche forcée et, potentiellement, de la suppression partielle d'emplois jusqu'alors moyennement qualifiés (Acemoglu et Restrepo 2019). Il en résulte que si la technologie est en mesure de doper la productivité, d'accélérer la croissance économique, de créer de nouvelles opportunités d'emploi et d'améliorer l'accès aux services essentiels, le défaut d'éducation et de formation permettant de tirer parti des avantages induits par ces avancées technologiques risque finalement d'accroître les inégalités. Les politiques mises en œuvre par les économies avancées devraient être conçues de manière à aider les travailleurs à mieux faire face aux perturbations causées par les progrès technologiques et l'intégration mondiale, en améliorant leurs compétences et en soutenant une automatisation accélérée afin que les employeurs puissent tirer parti d'une croissance soutenue de la productivité, à savoir un facteur clé de limitation des disparités salariales.

2.4.2 Écarts de productivité entre les entreprises

Les écarts de productivité entre les entreprises les plus et les moins rémunératrices et entre les entreprises les plus et les moins performantes (de nombreuses petites et moyennes entreprises appartenant à ce dernier groupe) sont également étroitement liés à la répartition des revenus du travail. Selon l'OIT (2021b:43), «des données empiriques montrent qu'il existe une forte corrélation positive entre la dispersion de la productivité des entreprises et celle du revenu du travail, et que les écarts de productivité d'une entreprise à l'autre vont de pair avec l'augmentation des inégalités des revenus du travail».

En se basant sur des données au niveau des entreprises, Berlingieri et al. (2017) ont montré que (i) l'écart salarial s'est creusé entre les entreprises les plus et les moins productives, et entre les entreprises les plus et les moins rémunératrices; que (ii) les inégalités salariales se sont creusées plus rapidement dans les secteurs où l'écart de productivité s'est le plus accentué; et que (iii) des facteurs structurels, tels que les tendances susmentionnées en matière de mondialisation et de numérisation, ainsi que les politiques et institutions du marché du travail, pouvaient expliquer certaines de ces disparités. On peut en déduire que ce que l'économiste Jared Bernstein appelait en 2011 la «grande divergence» (Bernstein et Raman 2015) peut en grande partie s'expliquer par une augmentation des inégalités salariales *entre* les entreprises plutôt qu'*en leur sein*. En d'autres termes, la majeure partie de la dispersion salariale actuellement observée provient de l'augmentation des disparités salariales entre les entreprises les plus et les moins rémunératrices, plutôt que d'un écart croissant entre les salariés les mieux et les moins bien rémunérés d'une même entreprise.

Une autre tendance à l'œuvre est le découplage progressif entre salaires et productivité du travail, ce qui explique pourquoi dans de nombreux pays, la part des revenus du travail dans le PIB demeure nettement inférieure à celle des années 1990 (OIT 2020b). Selon des données de la CEE-ONU (2022), entre 2004 et 2019, 29 des 52 pays analysés – en majorité des pays à revenu élevé d'Europe occidentale et d'Amérique du Nord – ont vu diminuer la part des revenus du travail dans le PIB (y compris les salaires et les transferts de protection sociale).

2.4.3 Discrimination fondée sur le genre

En dépit d'évolutions mitigées et parfois encourageantes, les inégalités sur le marché du travail continuent de revêtir une dimension de genre relativement marquée (OIT 2018a;

⁶ L'augmentation des exportations chinoises vers les États-Unis et l'Europe après l'adhésion de la Chine à l'Organisation mondiale du commerce en 2001 a eu un impact négatif sur l'emploi dans leur secteur manufacturier.

2020b), qui prend la double forme d'un écart persistant en matière d'emploi (environ 27 pour cent) et de rémunération (respectivement 20,5 et 18,8 pour les salaires mensuels et horaires). D'après l'OIT (2019b), plutôt qu'un hypothétique manque d'instruction – les disparités en la matière s'étant progressivement estompée, à tel point que les femmes occupant un emploi rémunéré dans des catégories professionnelles similaires ont aujourd'hui tendance à être plus instruites que les hommes (OIT 2018a) –, c'est surtout l'accès plus limité des femmes à des emplois de qualité qui est à mettre en cause.

L'une des raisons de la persistance de ces disparités entre les sexes est la répartition inégale des heures de travail non rémunéré au sein du ménage, en ce que les femmes effectuent la plupart des tâches ménagères et des activités de soin non rémunérées (pour les personnes âgées à charge et les enfants). Un exemple souvent cité est la tendance des femmes à travailler à temps partiel dans les pays à revenu élevé, qui varie en fonction de la disponibilité des services sociaux et des différents équilibres travail-soin en procédant (Saraceno 2016; CE 2014). Par rapport aux femmes ne s'occupant pas de jeunes enfants et aux hommes (pères ou non), les mères de famille sont ainsi confrontées à des impacts négatifs liés à la maternité, que ce soit en matière d'emploi, de rémunération ou de leadership (OIT 2019b). Dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, la moindre participation des femmes à l'emploi salarié peut également s'expliquer par leur participation à des activités indépendantes au sein de l'économie informelle. D'après la Banque mondiale (2022b), le ratio entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes était inférieur à un tiers dans la plupart des États arabes, en Afrique du Nord et en Asie du Sud.

Les explications que l'on peut donner aux écarts de rémunération entre femmes et hommes sont évidemment multiples et complexes, avec divers facteurs à l'œuvre dans la part aussi bien expliquée qu'inexpliquée de tels écarts, à l'instar de la sous-évaluation du travail des femmes dans les professions et les entreprises fortement féminisées ou des défaillances de mise en œuvre de l'égalité salariale (OIT 2018a). Si dans les pays à revenu élevé, l'écart de rémunération entre femmes et hommes est plus important à l'extrémité supérieure de l'échelle des revenus – le fameux «plafond de verre» –, dans les pays à revenu faible et intermédiaire, il est plus important à l'extrémité inférieure – l'effet «plancher collant» (OIT 2018a). L'OIT (2019b:44) l'exprime en ces termes: «Dans les pays à revenu élevé, cet écart est plus marqué pour les femmes qui se situent en haut de l'échelle des qualifications et des rémunérations [...]. Dans les pays à revenu faible et intermédiaire, comme les femmes ont souvent un emploi salarié informel, elles subissent une double pénalisation: elles sont moins payées que leurs homologues masculins, mais aussi que les travailleuses de l'économie formelle».

Un autre problème omniprésent dans le monde du travail vient du fait que les femmes souffrent souvent d'inégalités cumulatives ou intersectionnelles, en ce qu'elles appartiennent également à d'autres groupes défavorisés de la société. Les femmes se retrouvent donc particulièrement affectées par l'intersectionnalité, qui «confère» à certains groupes des désavantages cumulatifs. L'OIT (2021b) distingue les groupes suivants comme étant parmi les plus vulnérables: les minorités raciales ou ethniques, les communautés rurales (générant ainsi des inégalités spatiales), les travailleurs migrants, les personnes en situation de handicap et les peuples autochtones et tribaux. L'ensemble de ces groupes sont à tout le moins confrontés à de multiples obstacles lorsqu'ils entrent sur le marché du travail, décrochant souvent des emplois précaires et faiblement rémunérés. L'appartenance à l'un ou à plusieurs de ces groupes accentue la dimension genrée des inégalités sur le marché du travail: les écarts en matière d'emploi et de rémunération des femmes autochtones ou migrantes se révèlent par exemple beaucoup plus importants que ceux affectant les femmes n'appartenant pas à ces groupes.

Une autre problématique importante est celle de la violence fondée sur le genre, et notamment la violence et le harcèlement au travail, qui constituent des manifestations supplémentaires des inégalités auxquelles sont confrontées les femmes. Une telle violence –

réelle ou potentielle – a un effet préjudiciable sur le taux d’activité des femmes, sur la qualité de leur travail et sur leur capacité à réussir en tant qu’entrepreneuses (OIT 2021b). Les femmes cantonnées aux soins ou aux tâches domestiques sont particulièrement touchées. En effet, à titre d’indicateur indirect, ONU femmes (2020) a documenté une augmentation spectaculaire et mondiale de la violence domestique physique à l’encontre des filles et des femmes entre avril 2019 et avril 2020. Pour finir, l’importance des problématiques liées à l’intersectionnalité est corroborée par le fait que les femmes d’une ethnie ou d’une ascendance autochtone particulière sont largement exposées au harcèlement et à la violence sur leurs lieux de travail (OIT 2021b).

2.4.4 Ampleur de l’informalité

Au niveau international, l’ampleur du travail informel constitue l’un des principaux facteurs des inégalités sur le marché du travail⁷. L’OIT (Bonnet et al. 2019) estime que 61 pour cent des employés du monde entier âgés de 15 ans et plus, soit quelque 2 milliards de personnes, travaillent dans le secteur informel, avec des chiffres allant de 18 pour cent dans les pays développés (à revenu élevé) à 67 pour cent dans les pays émergents (à revenu intermédiaire supérieur et inférieur), et jusqu’à 90 pour cent dans les pays en développement (à faible revenu). La relation de cause à effet est simple: les inégalités tendent à diminuer à mesure que baisse le niveau d’informalité, comme le confirme l’expérience de l’Amérique latine et des Caraïbes (Bonnet et al. 2019).

L’emploi informel est fortement corrélé à différents indicateurs socio-économiques (pour plus de détails, voir OIT 2018b). En premier lieu, que ce soit dans les pays développés, émergents ou en développement, l’emploi informel est bien plus associé à la pauvreté des ménages que l’emploi formel. Dans un deuxième temps, à l’échelle mondiale, la part de l’emploi informel dans l’emploi total est moins importante chez les travailleurs adultes (âgés de 25 à 64 ans) que chez leurs pairs plus jeunes ou plus âgés. Ensuite, même si les stratégies visant à limiter l’ampleur de l’informalité dans une économie doivent se baser sur des actions globales menées sous diverses perspectives, en particulier dans le cadre de politiques visant à formaliser les entreprises, l’éducation a également son rôle à jouer, étant donné qu’une meilleure instruction des travailleurs est souvent corrélée à une diminution de leur participation à l’emploi informel. Enfin, à l’échelle mondiale, la proportion de femmes engagées dans l’emploi informel reste inférieure à celle des hommes (58 pour cent contre 63 pour cent), mais il existe là encore des problèmes d’intersectionnalité et de ségrégation. On constate notamment que ce sont les femmes ayant les plus bas niveaux d’instruction qui ont le plus de chances d’occuper un emploi informel.

Comme l’ont clairement montré l’OCDE (2019) et l’OIT (2018b), les faibles rémunérations et les taux de pauvreté élevés constatés au sein de l’économie informelle sont en lien direct avec la faible productivité de l’emploi informel, qui est deux fois inférieure à celle du secteur formel. La faiblesse du tissu entrepreneurial en constitue l’une des causes: 75 pour cent de l’emploi informel total se retrouve dans des entreprises de moins de 10 employés, dont 45 pour cent sont de simples travailleurs indépendants sans salariés. Ces

⁷ L’OIT (Bonnet et al. 2019 : 4-5) nous en donne une définition utile: «Les différentes composantes de l’emploi informel sont l’emploi informel dans le secteur informel, dans le secteur formel et au sein des ménages. Dans le secteur informel (c’est-à-dire les entreprises informelles), l’emploi est composé d’employeurs, de salariés, de travailleurs indépendants et de travailleurs familiaux collaborant à l’entreprise familiale. Dans le secteur formel, l’emploi informel comprend les salariés et les travailleurs familiaux collaborant à l’entreprise familiale exerçant dans des entreprises formelles, mais dont les cotisations patronales de protection sociale ne sont pas acquittées, ou qui, par manque d’informations sur la protection sociale, ne bénéficient pas de congés annuels ou maladie payés. L’emploi informel au sein des ménages s’entend des travailleuses et travailleurs domestiques employés par des ménages, mais dont les cotisations patronales de protection sociale ne sont pas acquittées.»

chiffres peuvent en partie s'expliquer par un accès limité au capital, à la justice et aux droits de propriété. Le niveau d'instruction de la main-d'œuvre du secteur informel est systématiquement inférieur à celui du secteur formel.

Une caractéristique commune à tous les types de travail informel est que (OIT 2021b: 36-37) «les travailleurs ne sont ni reconnus ni suffisamment protégés par les cadres légaux et réglementaires pertinents ou dans la pratique, ce qui les rend plus vulnérables, notamment aux chocs extérieurs et aux cycles économiques». Cela se traduit par «une plus forte exposition aux risques d'ordre sanitaire et sécuritaire, vu le manque de protection adaptée; l'absence de représentation; un accès limité à la formation et à la reconversion; et l'insécurité des revenus du travail et des prestations sociales». Les différences constatées entre les salaires mensuels moyens de l'emploi formel et informel constituent un indicateur clair de ce que le secteur informel favorise à la fois la pauvreté et les inégalités de revenus. Si l'on se réfère au salaire moyen des hommes dans l'emploi formel (100 pour cent), celui des femmes en emploi formel est de 79 pour cent, tandis que celui des hommes et des femmes exerçant un emploi informel est respectivement de 66 et 47 pour cent. Ces chiffres sont plus élevés dans les pays développés que dans les pays en développement.

2.4.5 Lacunes en matière de protection sociale

Les lacunes en matière de protection sociale constituent un autre facteur à même de creuser les inégalités dans le monde du travail. En effet, l'objectif premier de l'État-providence consiste à protéger les travailleurs contre les risques découlant de l'incapacité à obtenir des revenus issus du travail. À cet égard, l'OIT (2022c:19) souligne ce qui suit: «En 2020, seulement 46,9 pour cent de la population mondiale bénéficiait effectivement d'au moins une prestation de protection sociale, tandis que les 53,1 restants – soit pas moins de 4,1 milliards de personnes – ne disposaient d'aucune protection. Ces pourcentages mondiaux masquent d'importantes disparités entre les régions et au sein de celles-ci: si le taux de couverture est supérieur à la moyenne mondiale en Europe et Asie centrale (83,9 pour cent) et dans les Amériques (64,3 pour cent), il se situe en deçà dans la région de l'Asie et du Pacifique (44,1 pour cent), dans les États arabes (40,0 pour cent) et en Afrique (17,4 pour cent).»

En dépit d'une amélioration de la couverture globale, moins d'un tiers de la population en âge de travailler bénéficie d'un régime complet de sécurité sociale, le taux de couverture des femmes (26,5 pour cent) se trouvant en outre loin derrière celui des hommes (34,3 pour cent), principalement en raison de leur position moins favorable sur les marchés mondiaux du travail. Il existe une forte corrélation entre le manque de protection sociale et l'informalité sur le marché du travail: selon l'OIT (2021b), l'emploi informel constitue la principale raison pour laquelle les travailleurs ne sont pas en mesure de bénéficier des principaux régimes de sécurité sociale.

Les lacunes en matière de protection sociale se manifestent de diverses manières: seuls 18,6 pour cent des travailleurs reçoivent des prestations en cas de chômage et 35,4 pour cent une indemnisation en cas d'accident du travail, tandis qu'à peine 33,5 pour cent des personnes en situation de handicap perçoivent un quelconque type de pension (OIT 2022c). Ces chiffres découlent de faiblesses juridiques et financières sous-jacentes. L'extension effective de la protection sociale a pris beaucoup de retard par rapport à la législation y afférente, et ce en raison de problèmes de mise en œuvre et d'application des lois, d'un manque de coordination stratégique et de la défaillance des capacités institutionnelles. Les disparités budgétaires à cet égard sont extrêmes. En effet, les pays à revenu élevé consacrent en moyenne 16,4 pour cent de leur PIB à la protection sociale, soit 15 fois plus que les pays à faible revenu (1,1 pour cent). Ce chiffre est de 17,4 pour cent pour l'Europe et l'Asie centrale, et de 3,8 pour cent pour l'Afrique. Là encore, la capacité de financement de la protection sociale se trouve compromise dans la plupart des pays en développement, ce que l'on doit principalement au fait que les économies majoritairement informelles disposent de

recettes fiscales et de sécurité sociale limitées, ainsi que de capacités administratives restreintes.

2.4.6 Arrangements contractuels

En ce qui concerne ce sixième et dernier facteur, les pays aussi bien développés qu'en développement sont passés au cours des trois dernières décennies de relations de travail traditionnelles à des arrangements contractuels beaucoup plus diversifiés, qui peuvent prendre la forme d'emplois atypiques ou de modalités les plus diverses, telles que l'emploi temporaire, le travail à temps partiel, le travail indépendant en situation de dépendance économique, l'intérim et autres relations de travail multipartites (OIT 2016). Dans les pays de l'OCDE, en 2021, l'emploi temporaire allait de moins de 2 pour cent du nombre total d'emplois salariés dans les pays baltes, en Bulgarie et en Roumanie, à plus de 25 pour cent au Chili, en Colombie, aux Pays-Bas, en République de Corée et en Espagne (OCDE 2022). Les causes sont multiples, mais reposent en particulier sur l'importance croissante du secteur des services, l'innovation technologique, la mondialisation, l'évolution des stratégies organisationnelles des entreprises et les réformes réglementaires. Bon nombre des nouveaux arrangements contractuels répondent au désir de flexibilité des entreprises, et parfois aux préférences des travailleurs. Néanmoins, la caractéristique commune à l'ensemble de ces emplois atypiques est un degré moindre de protection à tous les égards (Emmenegger et al. 2012).

Les systèmes de protection sociale et du travail de la plupart des pays se sont construits autour d'une conception traditionnelle des relations de travail, ce qui signifie que les travailleurs soumis à d'autres modalités contractuelles sont moins susceptibles d'être couverts, ou ne sont pas entièrement couverts, par les régimes de protection sociale et du travail. Ces travailleurs ne bénéficient souvent que d'une couverture sociale insuffisante, soit parce que des dispositions réglementaires les excluent du droit à certaines prestations de sécurité sociale, soit parce que leur manque d'ancienneté ou bien la faiblesse de leur revenu ou de leur temps du travail limitent leurs droits, voire les en privent totalement.

Les écarts salariaux importants entre les modalités traditionnelles et atypiques d'emploi montrent bien que ces dernières favorisent les inégalités de revenus et la pauvreté au travail. Toutes choses égales par ailleurs, l'écart de rémunération entre contrats à durée indéterminée et contrats temporaires – indépendamment des considérations liées au genre – peut atteindre 30 pour cent (OIT 2016). Par ailleurs, le travail à temps partiel non choisi tend à être associé à des désavantages salariaux, tandis que le travail à temps partiel volontaire est plus susceptible d'occasionner l'octroi de primes salariales, qui varient selon les niveaux de revenu (OIT 2021b). De telles disparités peuvent être en partie imputées à l'absence relative de négociation collective, étant donné que celle-ci contribue souvent à réduire les inégalités salariales (OCDE 2019; OIT 2022d). En outre, l'absence de cadres stratégiques appropriés est à l'origine de transitions précaires et hasardeuses entre emploi salarié et travail indépendant, entre emploi et chômage, et entre emploi à temps plein et emploi à temps partiel. De telles modalités d'emploi touchent particulièrement trois groupes: les femmes, qui ont souvent des contrats à temps partiel en raison de la répartition inégale du travail non rémunéré au sein du foyer; les jeunes, qui se voient souvent proposer des contrats atypiques; et les migrants. La surreprésentation de ces trois groupes reflète les difficultés importantes qu'ils rencontrent pour intégrer le marché du travail et y rester.

2.5 Les répercussions du COVID-19

L'OIT (2021b) a porté une attention toute particulière aux effets du COVID-19 sur les inégalités dans le monde du travail. Sa principale conclusion en la matière est l'existence d'une dynamique à double sens, ou boucle de rétroaction, entre les inégalités et la pandémie. Tandis que dans le cas de la pandémie, des niveaux élevés d'inégalités ont affaibli la capacité

des pays à répondre aux chocs externes de l'offre et de la demande, auxquels les travailleurs vulnérables ont eu le plus grand mal à s'adapter (Guerrieri et al. 2022), le COVID-19 a lui-même exacerbé les inégalités en frappant durement les éléments les plus faibles de la société, et notamment celles et ceux se trouvant déjà en marge du marché du travail, et en inversant les tendances à la réduction de la pauvreté de ces dernières décennies.

La Banque mondiale (Mahler et al. 2022) estime que la pandémie de COVID-19 a provoqué une augmentation de 0,7 points de pourcentage de l'indice de Gini au niveau international. En outre, le nombre de personnes en situation d'extrême pauvreté – en utilisant un seuil de pauvreté absolue de USD 2,15 par jour – aurait augmenté d'environ 90 millions par rapport à un scénario contrefactuel sans pandémie. Toutefois, contrairement à certaines recherches initiales, les auteurs affirment que ces augmentations seraient principalement dues à des chocs nationaux en matière de revenus moyens et à une hausse des inégalités entre pays. L'évolution des inégalités au sein même des pays a été plus mitigée et est demeurée relativement modeste. Il s'avère ainsi difficile de dégager des tendances générales, étant donné que l'impact du COVID-19 sur les inégalités au sein d'un même pays dépendait fortement de la situation préalable à pandémie.

Le COVID-19 a toutefois eu de fortes répercussions sur les marchés mondiaux du travail. L'OIT (2021c) a estimé que le nombre d'heures de travail perdues en 2020 dans le monde équivalait à quelque 255 millions d'emplois à temps plein. C'est en Amérique latine, dans les Caraïbes, en Europe du Sud et en Asie du Sud que ces pertes ont été les plus importantes. Le nombre d'emplois au niveau mondial a diminué de 114 millions en 2020, soit environ 3,5 pour cent du total. Contrairement aux retombées de la crise financière mondiale, cette baisse a entraîné des niveaux bien plus élevés d'inactivité que de chômage. Les pertes d'emploi ont été conformes à la baisse de l'activité économique, sauf dans les pays émergents et en développement, où l'emploi (- 3,8 pour cent) a moins bien résisté que la production (- 2,2 pour cent). Cinq tendances générales du marché du travail ont été identifiées comme étant directement ou indirectement liées à la pandémie.

En premier lieu, le COVID-19 a plus durement affecté les emplois mal rémunérés et précaires, ou encore les emplois indépendants à faible revenu. Les services considérés comme non essentiels ont été fermés. Une ventilation par secteur (Verick et al. 2022) montre que ce sont les services de restauration et d'hébergement qui ont été les plus sévèrement touchés, suivis par la production manufacturière, la construction civile et autres services, tels que la culture, les divertissements et les loisirs, ainsi que les activités auprès des ménages employeurs (dont le travail domestique). Nombre de celles et ceux qui ont perdu leur emploi en premier ne disposaient pas d'économies sur lesquelles s'appuyer et sont rapidement tombés dans la pauvreté.

Les effets négatifs ont été encore plus prononcés pour les membres de groupes déjà surreprésentés parmi les travailleurs pauvres, tels que la jeunesse, les minorités ethniques et raciales, les peuples autochtones et les travailleurs en situation de handicap. On ne manque pas d'exemples en ce sens: aux États-Unis, les travailleurs noirs, asiatiques et hispaniques étaient par exemple beaucoup plus susceptibles de subir des pertes d'emploi ou de salaire que les travailleurs blancs; en Amérique latine et dans les Caraïbes, les groupes les plus touchés ont été les peuples autochtones, les Afro-descendants et les migrants (OIT 2021b). Les jeunes ont quant à eux souffert de manière disproportionnée pour trois raisons interdépendantes: les perturbations des systèmes éducatifs et de formation; les difficultés accrues auxquelles ont été confrontés les nouveaux arrivants sur le marché du travail; et les pertes d'emploi et de revenu, ainsi que la perte d'opportunités d'emploi (OIT 2021d).

En deuxième lieu, l'impact du COVID-19 sur la destinée des entreprises s'est avéré extrêmement variable. Tandis que les secteurs de la culture, du tourisme, et de l'hôtellerie, ainsi que certains pans du secteur manufacturier, ont cessé de fonctionner, la production de biens essentiels, tels que les produits pharmaceutiques et alimentaires, est restée quant à elle

pratiquement inchangée. En revanche, les services numériques ont connu un essor extraordinaire en raison des confinements et autres restrictions. Sous la perspective de la taille des entreprises, ce sont surtout les petites et micro-entreprises, ainsi que les travailleurs indépendants, de l'économie formelle et informelle qui ont été touchés de manière disproportionnée, ce qui a conduit à des faillites en série dues à leur vulnérabilité financière et à leur moindre prise en compte par les programmes publics d'aide (OIT 2021b). Étant donné que ce type d'entreprises représente jusqu'à 90 pour cent de l'emploi total dans les pays à revenu faible et intermédiaire, leurs difficultés n'ont fait qu'aggraver les autres vulnérabilités des pays concernés.

En troisième lieu, les femmes, et notamment les jeunes femmes, ont été plus touchées que les hommes par la pandémie, et ce pour deux raisons. C'est sur le secteur des services, où l'emploi féminin est majoritaire, que l'impact du COVID-19 a été le plus sévère, et les femmes ont par ailleurs été exposées à des risques sanitaires accrus en raison de leur engagement dans le travail infirmier et social. En outre, durant la crise sanitaire, la répartition inégale des responsabilités en matière de soins a encore réduit les chances des femmes de pouvoir travailler hors de la sphère domestique et chercher un emploi en dehors de la famille. Les avantages offerts par la possibilité de travailler à distance ont été bien moindres pour les femmes, car elles devaient, dans la grande majorité des cas, assumer davantage de tâches domestiques en plus de leur travail rémunéré, exacerbant ainsi les conflits entre les sphères professionnelle et familiale, et les éventuels troubles de santé mentale en procédant (OIT 2021b). Au niveau international, les répercussions de la pandémie sur l'emploi se sont avérées inégales, et c'est au sein des économies à revenu intermédiaire que les femmes ont été les plus affectées. En 2020, dans ces pays, la baisse des niveaux d'emploi par rapport à la situation prépandémique a été de 15,6 pour cent pour les jeunes femmes (contre 11,4 pour cent pour les jeunes hommes), et de 4,7 pour cent pour les femmes adultes (contre 2,8 pour cent pour les hommes adultes) (Verick et al. 2022).

En quatrième lieu, le COVID-19 a eu un impact doublement négatif sur l'emploi informel, que l'on retrouve principalement dans les pays à faible revenu. D'un côté, les mesures de confinement et autres restrictions ont empêché les entreprises et les travailleurs informels de s'engager dans une activité économique. L'OIT (2021e) a calculé que les travailleurs salariés du secteur informel étaient en moyenne trois fois plus susceptibles de perdre leur emploi que les travailleurs du secteur formel. De l'autre, en raison de l'impossibilité de s'appuyer sur l'épargne ou sur des revenus de substitution, nombre de ces travailleurs informels ont dû continuer à travailler en dépit des risques sanitaires élevés. Là encore, les questions d'intersectionnalité ont occupé une place prépondérante à mesure que s'aggravait la situation des migrants, des minorités ethniques et des populations autochtones.

En cinquième et dernier lieu, les lacunes en matière de protection sociale, telles que mises en lumière ci-dessus (OIT 2022c), ont aggravé les conséquences de la pandémie de COVID-19 sur les segments les moins protégés de la main-d'œuvre, et notamment sur les personnes travaillant dans l'économie informelle ou employées sur la base d'arrangements contractuels insuffisamment couverts par la protection sociale et du travail. Et ce sont celles et ceux qui n'étaient couverts ni par l'assurance chômage ni par l'assurance maladie, ou que par une seule d'entre elles, qui ont le plus souffert de la situation. De surcroît, dans les secteurs les plus touchés par les mesures de confinement – comme le tourisme –, les formes atypiques d'emploi sont extrêmement courantes. À titre d'exemple, dans les pays européens de l'OCDE, 40 pour cent de l'emploi total du secteur touristique est atypique, et dépasse même les 50 pour cent en Espagne, en Grèce, en Italie et aux Pays-Bas. Outre leur couverture limitée, les travailleurs exerçant sur la base de tels arrangements contractuels, y compris ceux de l'économie des plates-formes numériques, ont également eu à souffrir d'importants délais de mise en œuvre des mesures de protection liées au COVID-19 (OIT 2021b).

Au-delà de la seule pandémie, il convient de mentionner les impacts des autres crises que traverse le monde, et notamment la crise du coût de la vie, exacerbée par la guerre en

Ukraine, et la hausse des prix des denrées alimentaires et de l'énergie. L'OIT l'explique ainsi (2022e:3): «Pour la première fois au cours de ce siècle, la croissance mondiale des salaires réels est devenue négative alors que la productivité réelle a continué de croître. En effet, l'année 2022 se caractérise par le plus grand écart jamais enregistré depuis 1999 entre la croissance réelle de la productivité du travail et la croissance des salaires réels dans les pays à revenu élevé. Si l'érosion des salaires réels affecte l'ensemble des salariés, elle touche davantage les ménages à faible revenu qui consacrent une plus grande part de leurs revenus à des produits et services essentiels dont le prix augmente plus rapidement que celui des autres produits non essentiels dans la plupart des pays.»

III. L'enquête OIT-AICESIS sur le rôle du dialogue social et de ses institutions dans la lutte contre les inégalités dans le monde du travail

Le questionnaire de l'enquête a été distribué par voie électronique à des CES-IS du monde entier en septembre 2022. Il était composé de questions à choix multiples et ouvertes, réparties en quatre parties principales:

1. Le défi des inégalités (abordé dans les sections 3.1 à 3.3 du présent rapport). Cette partie comprenait des questions sur la perception de ces inégalités en tant que problème, sur les groupes les plus touchés, sur l'éventuelle aggravation du problème par la pandémie de COVID-19 et sur l'importance de la fracture numérique (inégalités numériques).
2. La lutte contre les inégalités (sections 4.1 à 4.3 du présent rapport). Les questions de cette partie portaient sur l'existence, le contenu et les modalités d'élaboration – y compris par le biais de consultations entre le gouvernement et les partenaires sociaux – d'une stratégie nationale de lutte contre les inégalités.
3. Le rôle du dialogue social et de ses institutions dans la lutte contre les inégalités dans le monde du travail (sections 5.1 à 5.3 du présent rapport). Dans cette partie, il était question du rôle, de la représentativité et des succès ou échecs de chacun des CES-IS dans la lutte contre les inégalités dans le monde du travail.
4. Perspectives d'avenir: Plans futurs de lutte contre les inégalités et besoin d'un éventuel soutien de l'OIT (section 5.4 du présent rapport).

31 CES-IS ont répondu au questionnaire de l'enquête, dont 19 institutions membres de l'AICESIS et 12 non-membres (Tableau 2). Certaines de ces institutions non-membres sont candidates à l'adhésion à l'AICESIS. Lorsqu'un nom de pays est cité dans les sections qui suivent, il se réfère à l'institution qui a répondu à l'enquête pour ce pays – généralement le CES-IS, à trois exceptions près⁸.

⁸ En Indonésie, c'est le ministère de la Main-d'œuvre qui a répondu au questionnaire, au Sri Lanka, le ministère du Travail et de l'Emploi à l'étranger, et en Norvège, le ministère du Travail et de l'Inclusion sociale.

Tableau 2 Institutions participantes par région

Région (réponses)	Pays, zone ou territoire	Conseils économiques et sociaux ou Institutions similaires	Membre AICESIS
Afrique (15)	Bénin	Conseil Économique et Social (CES)	Oui
	Burkina Faso	Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS)	Oui
	Burundi	Comité National de Dialogue Social (CNDS)	Oui
	Tchad	Comité National du Dialogue Social (CNDS)	Oui
	Eswatini	Labour Advisory Board (LAB)	Non
	Ghana	National Tripartite Committee (NTC)	Non
	Lesotho	National Advisory Committee on Labour (NACOLA)	Non
	Mauritanie	Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE)	Oui
	Maroc	Conseil Économique Social et Environnemental (CESE)	Oui
	Niger	Conseil National du Travail (CNT)	Oui
	Rép. démocratique du Congo	Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE)	Oui
	République-Unie de Tanzanie	Labour Economic and Social Council (LESCO)	Non
	Togo	Conseil National du Dialogue Social (CNDS)	Non
	Tunisie	Conseil National du Dialogue Social (CNDS)	Oui
	Zimbabwe	Tripartite Negotiating Forum (TNF)	Non
Amériques et Caraïbes (3)	Costa Rica	Consejo Superior de Trabajo (CST)	Non
	Curaçao	Sociaal-Economische Raad (SER)	Oui
	Pérou	Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE)	Non
États arabes (0)		-	
Asie-Pacifique (5)	Indonésie	Ministère de la Main-d'œuvre	Non
	Philippines	National Tripartite Industrial Peace Council (TIPC)	Non
	République de Corée	Economic, Social and Labour Council (ESLC)	Oui
	Sri Lanka	Ministère du Travail et de l'Emploi à l'étranger	Non
	Ouzbékistan	Republican Tripartite Commission on Social and Labour Issues (RTC)	Non
Europe (8)	Grèce	Conseil économique et social (OKE)	Oui
	Irlande	National Economic and Social Council (NESC)	Oui
	Italie	Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL)	Oui
	Macédoine du nord	Economic and Social Council (ESC)	Oui
	Norvège	Ministère du Travail et de l'Inclusion sociale	Non
	Republika Srpska/Bosnie-Herzégovine	Economic and Social Council (ESC)	Non
	Roumanie	Consiliul Economic și Social (CES)	Oui
	Fédération de Russie	Chambre civique	Oui

3.1 Formes et manifestations des inégalités au niveau national

Afin de dresser une cartographie du terrain, l'enquête commençait par des questions concernant la manière dont les différents pays évaluaient la gravité des problèmes posés par les inégalités dans le monde du travail et les éventuels impacts de la pandémie sur ces inégalités. La grande majorité des pays ont répondu que les inégalités constituaient un problème très grave (9 sur 30) ou modérément grave (18) (Figure 2), et que le COVID-19 avait eu un impact grave (12 sur 31) ou modéré (17) sur les inégalités (Figure 3). Le **Tchad**, la **Republika Srpska** (Bosnie-Herzégovine) et l'**Ouzbékistan** ont indiqué que les inégalités ne constituaient pas à leurs yeux un problème grave, tandis que les deux derniers ont également précisé que le COVID-19 n'avait pas aggravé la situation. L'Ouzbékistan n'a constaté aucun traitement inégal à l'égard des salariés pendant les confinements et autres mesures restrictives liées au COVID-19.

Figure 2 Gravité des inégalités

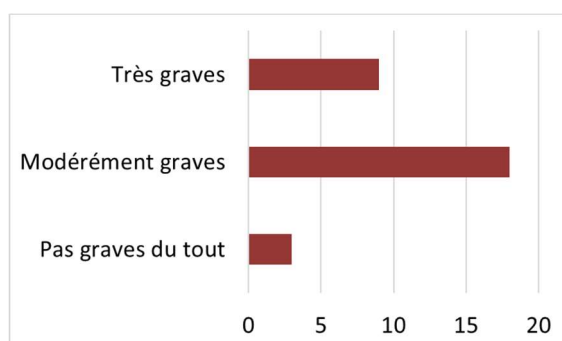
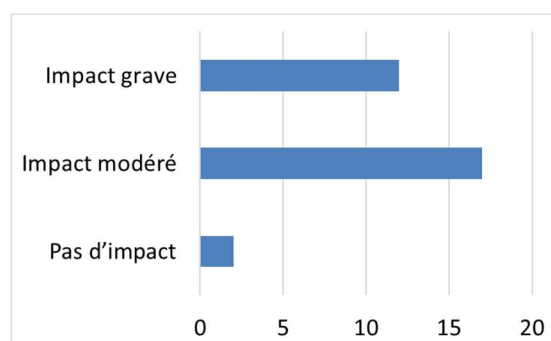


Figure 3 Impact du COVID-19 sur les inégalités



De nombreuses institutions ont indiqué que la crise du COVID-19 avait touché de manière disproportionnée les travailleurs qui se trouvaient déjà dans une situation vulnérable ou précaire avant la pandémie. Au **Ghana**, le secteur privé a beaucoup plus souffert de la pandémie que le secteur public en termes de pertes d'emplois et de réductions de salaires. Bien que le gouvernement ait apporté un soutien aux petites et moyennes entreprises (PME), certaines d'entre elles éprouvent encore des difficultés et s'avèrent incapables de recapitaliser leurs activités. Les travailleurs licenciés du secteur privé éprouvent encore des difficultés à obtenir des emplois décents. Ce sont notamment les travailleurs peu qualifiés titulaires de contrats courts ou à durée déterminée dans l'extraction minière et la production manufacturière qui ont été les plus durement touchés par le COVID-19, étant donné que les entreprises de ces deux secteurs ont dû passer par des restructurations et des réorganisations de leurs activités (Ministère des Finances du Ghana 2022).

En **Grèce**, le Médiateur de la République assure le suivi et la promotion de la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de traitement dans les secteurs privé et public. Pendant la pandémie, la plupart des cas signalés d'inégalité de traitement étaient liés à l'emploi (50 sur 70 en 2020 et 26 sur 41 en 2021) et à la sécurité sociale (8 en 2020 et 9 en 2021). Sur les 1 054 rapports reçus concernant des inégalités de traitement et/ou des discriminations en 2021, 49 pour cent étaient liés au genre, 25 pour cent au handicap ou à une maladie grave, et 12 pour cent à la situation familiale. Le reste portait sur des discriminations fondées sur l'âge, l'origine nationale ou ethnique, la race ou la couleur de peau, l'orientation sexuelle et autres. Dans les premiers temps de la pandémie, le médiateur est intervenu pour soutenir d'un côté les personnes touchées par les mesures d'urgence, en particulier pour les protéger contre les licenciements abusifs ou les baisses de salaire, et de l'autre, les groupes vulnérables, tels que les femmes enceintes, les mères de famille, les personnes en situation de handicap, les personnes âgées et les jeunes. Les lacunes réglementaires en matière de congés pour raisons familiales (pour les parents qui travaillent,

le personnel enseignant et de santé, les travailleurs vulnérables, les personnes s'occupant de personnes en situation de handicap ou atteintes de maladies graves) et les obstacles limitant l'accès aux prestations de maternité ont également constitué des problèmes récurrents. Les cas signalés ont mis en évidence la nécessité d'améliorations législatives dans le domaine de la conciliation travail-famille.

Au **Bénin**, la pandémie a entraîné des répercussions socioéconomiques fortes et durables, et aggravé les inégalités sociales et de genre préexistantes. La nécessité pour les employés de porter des masques de protection et d'utiliser des produits antiseptiques a généré des dépenses imprévues qui ont alourdi le budget des entreprises et de leurs salariés. Même en tenant compte des subventions gouvernementales, le coût des masques dans les pharmacies s'est avéré prohibitif pour certains travailleurs. La pandémie a également affecté les activités des bars, des restaurants, des discothèques et des transports en commun, entraînant une baisse de l'activité et des fermetures (Assouma et al. 2020).

La pandémie a affecté le travail transfrontalier entre le **Burundi** et les pays voisins, comme le Rwanda et la République démocratique du Congo. L'impact sur le secteur de l'hôtellerie a été très important, et de nombreux hôtels ont dû fermer. Ce sont les femmes et les jeunes filles qui ont été les plus touchées par la baisse du niveau d'emploi.

La **République démocratique du Congo** a souligné à quel point le secteur de l'éducation avait été durement touché pendant la pandémie. Selon le PAM (2020), les apprentissages de 1,5 million d'élèves ont été suspendus, la scolarisation de millions de jeunes filles a été temporairement ou définitivement interrompue, et la participation à d'importants programmes de santé, tels que la prévention du SIDA, a été perturbée.

En **Eswatini**, l'impact de la pandémie sur les inégalités liées au travail a été modéré, la plupart des salariés ayant été affectés de la même manière. Les mesures d'urgence ont été appliquées de manière uniforme, sans distinction ni discrimination. Toutefois, en raison d'une couverture sociale faible ou incomplète des salariés du secteur privé, beaucoup ont eu à souffrir de licenciements temporaires non rémunérés (le chiffre cumulé en mars 2022 était de 25 000 travailleurs affectés). En l'absence d'un régime national d'assurance chômage, le gouvernement a mis en place un fonds d'aide aux personnes licenciées pour leur fournir une assistance sociale, mais au vu de l'insuffisance des prestations offertes, des inégalités de revenus sont apparues.

Au **Lesotho**, les principaux effets de la pandémie ont été des pertes d'emploi temporaires ou définitives, avec peu de perspectives de reprise rapide de l'activité. Et de nombreux enfants ont dû abandonner l'école.

La **Mauritanie** a fait savoir que pendant la pandémie, les informations disponibles sur le COVID-19 étaient insuffisantes, que l'accès aux moyens de prévention était limité, et que l'assistance aux nécessiteux avait été mal gérée. Outre l'exposition du secteur informel à la pandémie, une enquête de la Confédération générale des travailleurs de Mauritanie (CGTM) a montré que 86,3 pour cent des personnes interrogées avaient signalé des pertes économiques dues au chômage; 72,8 pour cent avaient souligné l'augmentation du travail domestique des femmes, en raison notamment de la fermeture des écoles; 68,4 pour cent avaient noté l'absence de soutien au bénéfice des femmes du secteur informel; et 60,4 pour cent avaient mis en garde contre les risques accrus de conflits et de violences intrafamiliales pendant les périodes de confinement.

Au **Maroc**, l'urgence sanitaire a réduit le niveau de vie moyen des ménages, mesuré en termes nominaux par les dépenses de consommation par habitant, de 2,2 pour cent par an entre 2019 et 2021 (HCP 2022). Les groupes les plus touchés ont été les travailleurs non qualifiés (3,6 pour cent), les artisans (3,6 pour cent), les commerçants et intermédiaires commerciaux (2,8 pour cent), et les agriculteurs et ouvriers agricoles (2,4 pour cent). En revanche, le niveau de vie des cadres supérieurs n'a baissé que de 1,8 pour cent. Les ménages

ont réduit leurs dépenses en nourriture, en équipements ménagers et en loisirs, et ont plutôt investi dans la santé et la communication. La baisse du niveau de vie a entraîné une augmentation des inégalités sociales, de la pauvreté et de la vulnérabilité globale, selon une tendance également signalée par le **Tchad**, en particulier dans le secteur informel, et le **Niger**.

En **Tunisie**, les mesures adoptées par le gouvernement pour faire face à la pandémie ont compromis plus encore une situation économique déjà fragile et les emplois précaires en procédant. Les taux d'inactivité ont augmenté parmi les jeunes, les femmes, les personnes travaillant dans l'économie informelle et les travailleurs migrants en situation irrégulière, c'est-à-dire tous les groupes déjà défavorisés avant la crise. L'OIT et le Forum de recherche économique (OIT-ERF 2022) ont constaté que les confinements avaient compliqué ou rendu impossible les recherches d'emploi, et que les travailleurs de l'économie informelle avaient été trois fois plus touchés par des pertes d'emploi que les salariés de l'économie formelle. Le chômage a touché des personnes de tous les niveaux d'enseignement: le taux de chômage a augmenté de 33 pour cent parmi les personnes au niveau d'instruction élevé et non instruites, et de 36 pour cent parmi les personnes de niveau primaire. Les diplômés de l'enseignement secondaire ont été les moins touchés. Selon l'Institut National de la Statistique (INS 2021), voici quelques-unes des conséquences du COVID-19 sur le secteur privé: (i) 43 pour cent des entreprises des services d'hébergement, restauration et cafés ont licencié des travailleurs au cours de l'année 2020 (ce qui a particulièrement affecté les travailleurs migrants); (ii) les ajustements ont varié en fonction de la taille de l'entreprise (les petites entreprises ont plutôt misé sur un mix de réduction du temps de travail et de licenciements, tandis que les grandes entreprises ont principalement mis l'accent sur les licenciements); (iii) les entreprises qui ont licencié plus de la moitié de leurs effectifs appartenaient principalement au secteur des technologies de l'information et de la communication, aux services d'hébergement, restauration et cafés, et aux industries du textile et du cuir; (iv) le licenciement de plus de 75 pour cent de la main-d'œuvre a principalement eu lieu dans les microentreprises; et (v) 40,9 pour cent des entreprises non-exportatrices et 51,2 pour cent des entreprises exportatrices ont eu des difficultés d'accès aux services financiers.

Le **Zimbabwe** a noté qu'en raison de la pandémie, les déficits en travail décent avaient augmenté dans les secteurs formel et informel.

Au **Costa Rica**, la pandémie a eu un impact direct sur les conditions de travail de la population, que ce soit en raison des pertes d'emploi ou de la réduction du temps de travail. Divers indicateurs montrent que la situation des femmes a été particulièrement désastreuse. Au moment de l'enquête, une comparaison des taux de chômage par niveau d'instruction des hommes et des femmes a montré que parmi les personnes ayant reçu un enseignement primaire ou sans instruction, 17,6 pour cent des femmes étaient au chômage et 7,8 pour cent des hommes; parmi les personnes aux études secondaires incomplètes, 24,7 pour cent des femmes étaient au chômage et 12,6 pour cent des hommes; et parmi les personnes ayant conclu leurs études secondaires, 24,3 pour cent des femmes étaient au chômage et 15,3 pour cent des hommes. La violence familiale a augmenté, le travail domestique non rémunéré a explosé, et les niveaux de chômage et de sous-emploi dans le secteur informel ont été encore plus élevés pour les femmes. L'Enquête nationale sur l'emploi du temps avait déjà montré qu'en 2017, les femmes contribuaient en moyenne 22 heures hebdomadaires de plus que les hommes au travail domestique non rémunéré (dans les zones rurales, ce chiffre était de 26 heures).

Un autre impact enregistré au **Costa Rica** par l'Institut national de la femme (Instituto nacional de la mujer, INAMU) concerne spécifiquement les entreprises dirigées par des femmes, qui ont connu une baisse des ventes (86,8 pour cent), un accès restreint aux matières premières (20,4 pour cent), l'impossibilité de s'acquitter du loyer (14,6 pour cent) ou de rembourser des dettes (11,8 pour cent), des fermetures pour problème de santé (9,3 pour

cent) et des difficultés de paiement des salaires (2,8 pour cent). Si l'on sait que 78 pour cent de ces entreprises constituaient alors le revenu principal de leur ménage, 71 pour cent ont perdu l'intégralité de leur revenu, 63 pour cent de ces femmes étaient cheffes de famille et 79 pour cent s'occupaient d'au moins une personne à charge, la détérioration rapide de la situation économique des femmes concernées n'en est que plus évidente (INAMU 2020). Des tendances similaires ont été identifiées au **Pérou**, où après la chute initiale causée par la pandémie, les revenus des femmes n'ont pas retrouvé leur niveau antérieur aussi rapidement que ceux des hommes.

En **Italie**, la pandémie a provoqué des fermetures généralisées dans certains secteurs économiques, tels que le tourisme ou les transports, qui étaient déjà caractérisés par des variations saisonnières importantes et des taux élevés de contrats à durée déterminée (Istat 2022). Le Parlement a mis en place une commission interinstitutionnelle chargée d'enquêter sur les inégalités produites ou accentuées par la pandémie, à laquelle a également participé le Conseil national de l'Économie et du Travail (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro-CNEL).

En **Macédoine du Nord**, même si l'année 2019 avait enregistré une croissance exceptionnelle de l'emploi avec environ 40 000 créations de poste, portant leur nombre total à près de 800 000, les conséquences de la pandémie n'en ont pas moins été implacables. Selon l'OIT (2020c), dans les Balkans occidentaux, la baisse du nombre d'heures travaillées, due à la fois aux licenciements et à d'autres mesures temporaires de chômage partiel, s'est élevée à 11,6 pour cent au second semestre 2020. L'application de ce ratio à la Macédoine du Nord suggère qu'environ 85 550 emplois équivalents temps plein (sur la base d'une semaine de travail de 40 heures) auraient été supprimés. L'analyse sectorielle montre que les services liés à l'alimentation et aux boissons, la vente au détail, les transports, l'entreposage, les services aux personnes, la production alimentaire, la construction civile et autres activités spécialisées connexes, ainsi que les services de maintenance des bâtiments, ont combiné une forte vulnérabilité préexistante de la main-d'œuvre et un impact élevé de la crise du COVID-19. Il existait alors plus de 26 000 travailleurs indépendants et 50 000 microentreprises dans ces neuf secteurs. Plus de 33 000 travailleurs disposaient d'un contrat à durée déterminée, tandis que 33 000 autres étaient des travailleurs informels, soit environ 26 pour cent du total des emplois informels. En l'absence de mesures adéquates de soutien des entreprises et des travailleurs concernés, le taux d'emploi de Macédoine du Nord pourrait connaître une baisse d'environ 5 points de pourcentage.

En **Norvège**, comme dans d'autres pays nordiques, la segmentation genrée du marché du travail est importante (les femmes étant principalement employées dans le secteur public), de sorte que le secteur public, l'industrie et les services ont été affectés différemment par la pandémie. Les salariés les plus jeunes, les travailleurs migrants et les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi ont été particulièrement touchés. En **Irlande**, où la situation était similaire, ce sont les travailleurs les moins bien payés, les femmes et les travailleurs migrants qui ont été les plus durement touchés.

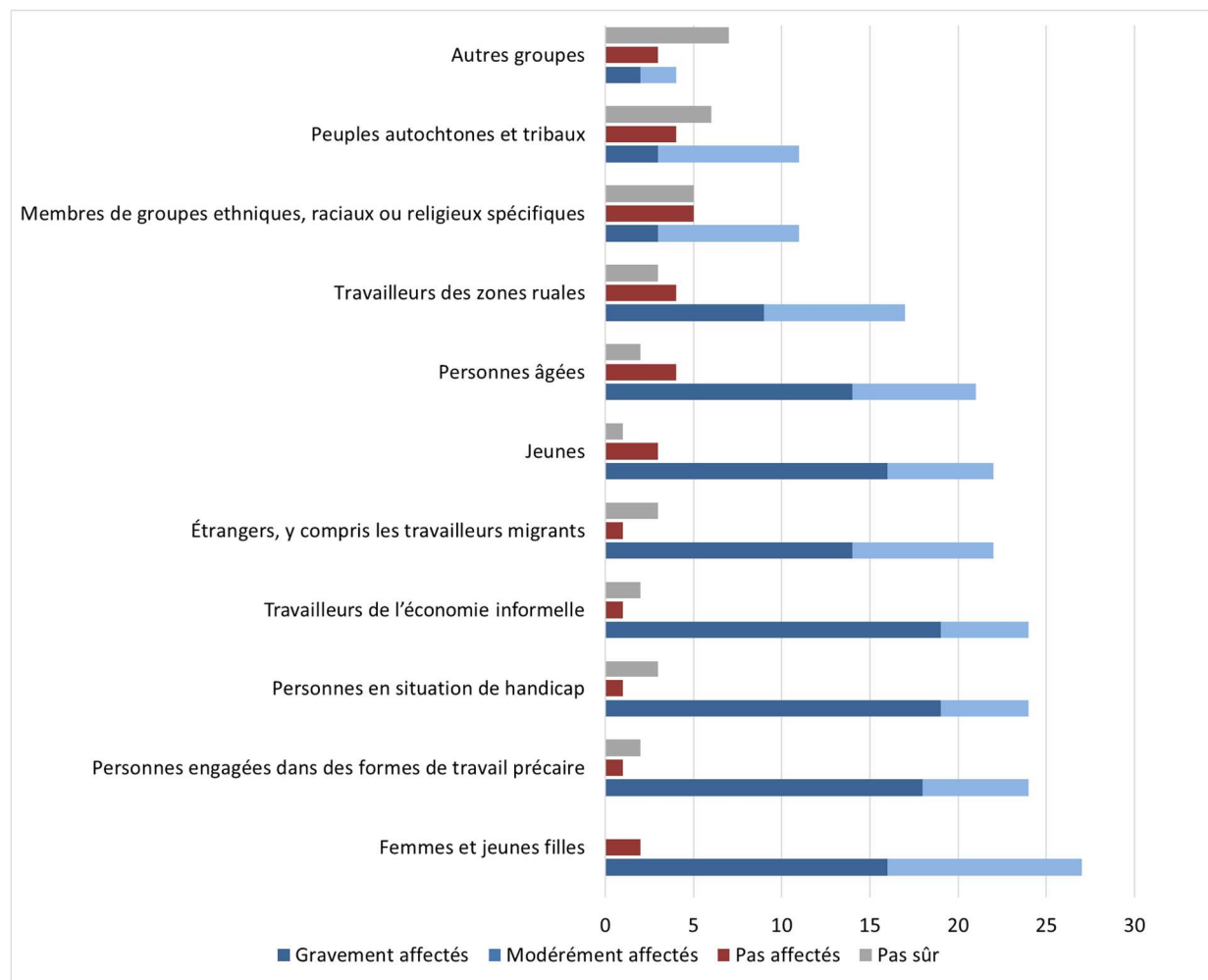
3.2 Les groupes sociaux les plus touchés

Étant entendu que les inégalités dans le monde du travail n'affectent pas de la même manière les différents groupes sociaux, les CES-IS ont été invités à identifier et à détailler les groupes les plus touchés de leur pays.

La Figure 4 montre que dans les 31 pays ayant répondu, la plupart des groupes cités sont gravement ou modérément affectés par les inégalités, mais que ce sont les femmes et les jeunes filles qui sont sans aucun doute confrontées à la pire situation (27 réponses sur 29), suivies de près par les personnes engagées dans des formes de travail précaire, les personnes en situation de handicap et les personnes employées dans l'économie informelle (24

chacune). Les étrangers, les travailleurs migrants, les jeunes (22 chacun) et les personnes âgées (21) sont également confrontés à des difficultés majeures, tandis que les travailleurs des zones rurales semblent être légèrement mieux lotis (17). Les CES-IS ont identifié le plus faible impact des inégalités parmi les membres de groupes ethniques, raciaux et religieux spécifiques, ainsi que chez les peuples autochtones et tribaux (11 chacun). Cela s'avère quelque peu surprenant, étant donné que la littérature y afférente indique plutôt qu'à la faveur de l'intersectionnalité, les minorités et les populations autochtones sont souvent particulièrement touchées par les inégalités. Mais un manque de données peut également se trouver à l'origine de cette constatation, car un nombre significatif de CES-IS n'avaient pas une idée très claire du statut de ces deux catégories.

Figure 4 Les effets négatifs des inégalités sur des groupes spécifiques



Plusieurs CES-IS ont décrit en détail un ou plusieurs groupes profondément touchés par les inégalités dans le monde du travail, et beaucoup ont également abordé les effets de la pandémie (bien que certains ne soient toujours pas en mesure de fournir des données fiables ou définitives, comme au **Tchad** et en **Eswatini**).

Les pays d'Afrique et d'Amérique latine ont souligné que les inégalités dans le monde du travail étaient probablement encore pires pour les femmes et les jeunes filles, qui sont confrontées à d'inquiétants problèmes de nature intersectionnelle. Le **Costa Rica** a fourni une analyse détaillée des inégalités de genre (Encadré 1).

Encadré 1 Inégalités de genre au Costa Rica

Les principales problématiques auxquelles sont confrontées les femmes pour accéder au marché du travail et y demeurer sont les suivantes:

- *Inégalités de répartition de l'emploi et du contrôle du temps.* Cela correspond à la répartition inégale entre femmes et hommes du temps consacré aux activités domestiques et aux soins non rémunérés, d'un côté, et de celui consacré au travail rémunéré, de l'autre. De telles inégalités perpétuent la traditionnelle division genrée du travail, les femmes assumant la plupart des tâches ménagères du foyer et des soins à apporter aux personnes à charge.
- *Ségrégation du marché du travail.* Il s'agit là de divisions horizontales entre professions et d'obstacles verticaux à l'ascension hiérarchique, à savoir le plafond de verre. Ces obstacles se reflètent dans les taux de participation à des professions où femmes et hommes sont soit surreprésentés ou sous-représentés, dans le recrutement et la sélection du personnel, dans les inégalités d'accès aux postes à responsabilité et dans les inégalités en matière de prise de décisions.
- *La fracture numérique dans le contexte de la quatrième révolution industrielle et de l'avenir du travail.* Il existe des disparités genrées en matière d'accès aux technologies et de leur usage, notamment en ce qui concerne l'impact de la quatrième révolution industrielle sur l'éducation et la formation, y compris dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques.
- *Inégalités dans les processus de recrutement et de sélection.* Ces inégalités se fondent sur des préjugés conscients et inconscients qui conduisent à des discriminations fondées sur le genre. Ces préjugés à l'égard des femmes sont présents tout au long du processus de recrutement, depuis l'annonce des postes vacants jusqu'au type de questions posées lors des entretiens d'embauche, en passant par les possibilités de promotion.
- *Écarts de rémunération.* Les écarts de rémunération entre femmes et hommes persistent.
- *Discriminations dans la gestion des ressources humaines* Les particularités, les besoins et les intérêts des femmes sont rarement pris en considération. La prise de conscience de la charge de travail globale plus importante des femmes par rapport à celle des hommes n'est pas suffisamment reflétée dans les politiques relatives au recrutement, aux incitations ou aux salaires, ce qui conduit à des situations inévitables.
- *Environnement de travail.* Une partie des discriminations sur le lieu de travail concerne la violence envers les femmes (harcèlement sexuel et harcèlement au travail).
- *Inégalités en matière de protection sociale.* Les emplois rémunérés auxquels les femmes ont accès se caractérisent par une faible productivité et des salaires inférieurs à ceux des hommes (et plus encore dans le secteur informel), ce qui affecte leur autonomie économique, notamment pour leurs vieux jours. Les carrières des femmes sont souvent marquées par des interruptions de rémunération, en partie liées à la maternité et aux soins apportés aux personnes à charge tout au long du cycle de vie, et qui ont des répercussions directes sur leurs prestations de retraite.

Il en résulte que les femmes (mais également les jeunes), dont le taux de chômage est plus élevé que celui du reste de la population, sont touchées de manière disproportionnée par les inégalités. Celles-ci affectent encore davantage les travailleuses domestiques. Selon l'Institut national de la femme du Costa Rica, la vulnérabilité de ces travailleuses domestiques rémunérées a encore augmenté avec la pandémie, les exposant à des situations de dépendance, d'exclusion et de violence en raison de la perte de leur autonomie financière. Les restrictions à la mobilité imposées par les pouvoirs publics ont détérioré leurs conditions de travail, et en raison des difficultés économiques des entreprises, un grand nombre d'employeurs (ménages, hôtels et restaurants) ont opté pour le licenciement, la suspension des contrats ou la réduction des salaires.

Au **Pérou**, les femmes ont été plus durement touchées par la pandémie que les hommes. Les données de l'Enquête nationale auprès des ménages (Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO) montrent qu'entre 2019 et 2020, la population active ayant un emploi a diminué de 9,8 pour cent chez les hommes et de 17 pour cent chez les femmes. Les problématiques de nature intersectionnelle sont également préoccupantes: si 24 pour cent de la population en situation de handicap est inactive, la situation est encore pire pour les femmes concernées en raison de leur faible niveau d'instruction. Dans les zones rurales, 33,2 pour cent des femmes en situation de handicap n'ont reçu qu'un enseignement primaire, tandis que 57,7 pour cent d'entre elles n'ont reçu aucune instruction, ce qui représente presque le triple de la moyenne nationale pour les personnes en situation de handicap (22,3 pour cent n'ayant bénéficié d'aucune instruction). Les personnes interrogées dans le cadre de l'ENAHO ont également souligné une couverture sociale limitée, 69 pour cent des personnes âgées n'ayant pas accès à des prestations de retraite.

Au **Maroc**, la situation illustre également les problèmes auxquels sont confrontées les femmes et les jeunes filles, ainsi que la jeunesse. Selon les données du Haut-Commissariat au Plan (HCP), au troisième trimestre 2022, le taux de chômage des femmes atteignait 17,8 pour cent et celui des jeunes (âgés de 15 à 24 ans) 31,7 pour cent, contre une moyenne nationale de 11,4 pour cent; le taux d'activité des femmes n'étaient que de 19,3 pour cent et celui des jeunes de 22,3 pour cent, contre une moyenne nationale de 44 pour cent. Le taux d'emploi des femmes n'était alors que de 15,9 pour cent, contre une moyenne nationale de 39 pour cent. Des disparités similaires ont été signalées par la **République-Unie de Tanzanie**, en particulier dans les secteurs de la production manufacturière, de la construction civile et de l'extraction minière.

En **Tunisie**, selon l'Institut arabe des chefs d'entreprises (IACE), plusieurs indicateurs demeurent insatisfaisants, et ce malgré une diminution des disparités entre femmes et hommes. Le taux d'activité des femmes a presque quintuplé en 50 ans, passant de 5,6 pour cent en 1966 à 26,7 pour cent en 2016, mais depuis le début des années 2000, la féminisation de l'emploi est au point mort, principalement en raison des difficultés des femmes à accéder au marché du travail, une situation qui s'est encore aggravée après 2011 avec l'intensification de la crise politique liée au Printemps arabe. L'écart de rémunération femmes-hommes est tout aussi important: dans le secteur privé formel, en 2011-12, les femmes gagnaient environ 25,4 pour cent de moins que les hommes, tandis que dans le secteur informel, les femmes gagnaient environ 35,5 pour cent de moins que le Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG). Selon l'Union générale tunisienne du travail, dans le secteur agricole, les femmes des zones rurales travaillant sur une base occasionnelle ou saisonnière gagnent parfois moitié moins que les hommes pour le même travail.

Bien que la **Tunisie** soit souvent présentée comme une pionnière en matière de droits des femmes dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, les femmes des zones rurales restent socialement et économiquement marginalisées. Elles sont surreprésentées dans le travail agricole et le petit commerce, c'est-à-dire dans des emplois très mal rémunérés et physiquement épuisants, sans aucune protection sociale et avec un accès très limité à des soins de qualité. Confrontées à de telles disparités de genre, elles souffrent donc d'inégalités

d'accès aux revenus et aux opportunités économiques. Pendant les confinements liés au COVID-19, la situation socioéconomique des femmes des zones rurales s'est encore détériorée. Bien que les exploitations agricoles aient continué à fonctionner, l'offre de transports locaux a été réduite, et les femmes devaient ainsi prendre le risque d'être infectées dans des véhicules bondés. Les petites agricultrices ont été particulièrement touchées par la fermeture des étals et des marchés locaux. En dehors d'un paiement unique, le ministère des Affaires sociales n'a envisagé aucune autre mesure spécifique pour les travailleuses agricoles.

Les autres CES-IS ont apporté des réponses plus circonstanciées quant aux différents groupes, secteurs économiques et types d'entreprises affectés par les inégalités et touchés par la pandémie.

Au **Bénin**, les travailleurs migrants et les commerçants transfrontaliers ont été particulièrement touchés par la pandémie et se sont retrouvés à l'arrêt. De fait, les travailleurs béninois habituellement engagés dans les travaux agricoles saisonniers du Nigeria se sont retrouvés bloqués au Bénin au moment où on avait le plus besoin d'eux. Le flux commercial de produits locaux vers les pays voisins a connu une nette diminution (Assouma et al. 2020).

Le **Burundi**, le **Burkina Faso** et la **Mauritanie** ont précisé que les travailleurs du secteur informel avaient été les plus touchés par la pandémie. Parmi les causes identifiées, on retrouve les confinements obligatoires, qui ont restreint la mobilité des travailleurs itinérants tels que les vendeurs de tissus et de produits alimentaires, la fermeture des restaurants et des commerces, et l'absence de protection sociale ou de stratégies de compensation des pertes de revenus.

Au **Lesotho**, la pandémie a touché toutes sortes de groupes sociaux: dans le secteur manufacturier, nombre de commandes ont été annulées, affectant de manière disproportionnée les femmes; les jeunes employés en Afrique du Sud ont dû revenir au pays avec très peu de perspectives d'emploi; et la population rurale a été profondément ébranlée, en ce que son revenu dépend fortement de l'activité économique des zones urbaines et des envois de fonds de l'étranger.

La **Macédoine du Nord** met de son côté l'accent sur les moyens de lutter contre l'inactivité et le chômage qui touchent la jeunesse grâce à des politiques innovantes en matière d'emploi des jeunes. Ce problème est largement répandu: en 2021, le taux de chômage global des jeunes était de 12,9 pour cent, dont les deux cinquièmes étaient des chômeurs de longue durée, tandis que la proportion de jeunes (âgés de 15 à 29 ans) sans emploi et ne suivant ni études ni formation (NEET) était de 24,2 pour cent, soit près du double du taux moyen de NEET enregistré dans l'UE. Par ailleurs, de nombreuses jeunes femmes de cette tranche d'âge, en particulier les moins qualifiées, sont inactives pour des raisons familiales et/ou sont au chômage depuis plus d'un an. Le nombre relativement élevé de chômeuses de longue durée exige une intervention précoce visant à prévenir l'érosion des compétences et le découragement, ainsi qu'un renforcement des services de formation et de placement. Les options stratégiques de lutte contre l'inactivité des femmes ayant des responsabilités familiales et de soins à la personne doivent envisager l'acquisition de compétences, la mise en place de services de soins à domicile et autres mesures de soutien (OIT 2022f).

Le Conseil économique et social de la **Republika Srpska** (Bosnie-Herzégovine) a indiqué que la pandémie avait engendré des défis sans précédent pour les petites et moyennes entreprises, qui constituent l'épine dorsale de l'économie. Parmi les solutions proposées, on retrouve: la mise en œuvre d'avancées technologiques visant à renforcer la réglementation du «travail intelligent» (tel que le travail à distance et en ligne); la création d'«emplois intelligents» de qualité; l'incitation des universités, des entreprises et des instituts de recherche à investir dans la recherche et l'innovation; le développement de nouvelles

technologies, et notamment la modernisation des processus de production; et la promotion de la culture numérique auprès de la population.

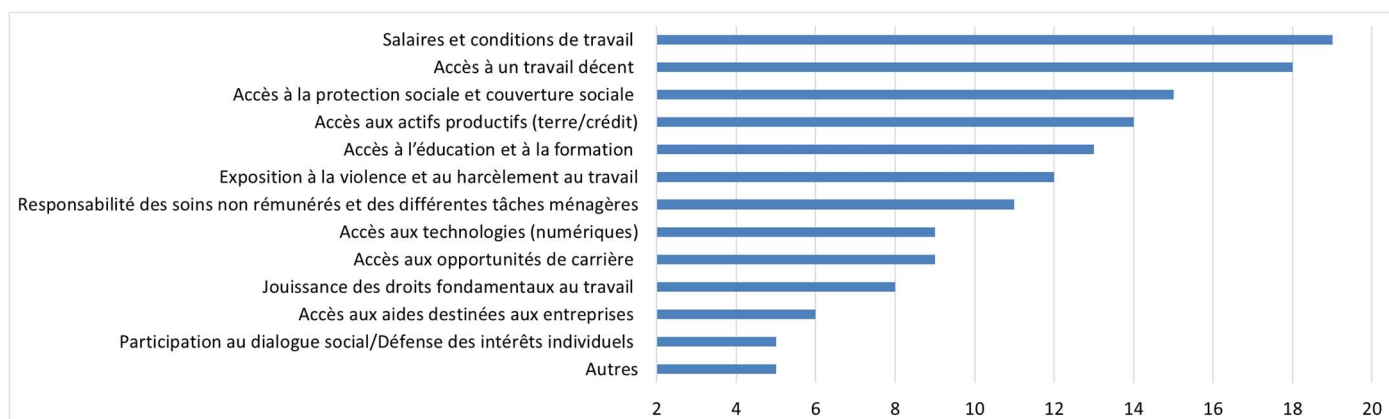
Outre des observations sur l'augmentation limitée du taux de chômage général et de celui des jeunes, principalement en raison de la pandémie, la **Roumanie** a également fourni des détails sur trois groupes sociaux spécifiques touchés par les inégalités dans le monde du travail. Tout d'abord, la Roumanie est un pays aux *inégalités spatiales* marquées, et un Roumain sur six vit dans des zones périphériques défavorisées confrontées à d'importantes problématiques socioéconomiques, à l'instar des zones rurales de l'est, où la proportion de salariés dans la population en âge de travailler est faible et l'accès aux soins et aux infrastructures publiques limité (Fina et al. 2021). Ensuite, bien qu'en Roumanie, l'*écart de rémunération entre les femmes et les hommes* soit parmi les plus faibles de l'UE (à l'exception partielle des femmes de moins de 35 ans), il ne se traduit pas par une présence égale des femmes et des hommes sur le marché du travail (Guga et Sindreștean 2021). En 2020, les femmes représentaient 52,4 pour cent de la population totale du pays, mais seulement 45,5 pour cent de la population active – la principale cause étant la présence marquée des femmes parmi les travailleurs familiaux non rémunérés. En outre, si 16,6 pour cent des jeunes Roumains (âgés de 15 à 29 ans) entraient dans la catégorie «NEET» en 2020, cette situation touchait beaucoup plus fréquemment les jeunes femmes que les jeunes hommes. Finalement, les *communautés roms* souffrent de désavantages cumulatifs. La non-inscription dans l'enseignement formel et l'abandon scolaire constituent des problèmes récurrents. Les femmes roms ont moins souvent accès aux services de santé pendant leur grossesse que les femmes non roms. Et la participation de la communauté au processus électoral est d'environ 20 pour cent inférieure à celle de la population générale. Les Roms ont souvent des emplois précaires et saisonniers sans contrat de travail. Dans les zones rurales, la plupart des Roms travaillent dans l'agriculture de subsistance.

L'enquête demandait aux CES-IS d'indiquer les cinq principales manières selon lesquelles les personnes touchées par les inégalités se retrouvaient désavantagées au sein du monde du travail national.

Figure fait état de réponses relativement diversifiées. Parmi les principales préoccupations des CES-IS, on retrouve différents aspects liés à la protection des travailleurs: salaires et conditions de travail (19 pays), accès à un travail décent (18) et accès à la protection sociale et couverture sociale (15). Viennent ensuite les opportunités d'investissement social, en particulier en ce qui concerne l'accès aux actifs productifs (14 pays), tels que la terre ou le crédit; l'accès à l'éducation et à la formation (13); des aspects importants de la dimension genrée des inégalités, tels que l'exposition à la violence et au harcèlement au travail (12); et la responsabilité des soins non rémunérés et des différentes tâches ménagères (11).

Puis on retrouve dans le bas du tableau l'accès aux technologies numériques et aux opportunités de carrière (9 chacun); la jouissance des droits fondamentaux au travail (8), tels que la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, ainsi que le droit de ne pas être soumis au travail forcé, au travail des enfants et à la discrimination au travail; l'accès aux aides destinées aux entreprises (6); et la participation au dialogue social et la défense des intérêts individuels (5).

Figure 5 Désavantages dans le monde du travail dus aux inégalités (cinq réponses possibles par CES-IS)



Bien que de nombreux pays de l'enquête soient confrontés à des problèmes similaires, tels que l'informalité de leur économie ou encore de graves déséquilibres entre les sexes, les réponses des CES-IS concernant leur plus grand défi en matière d'inégalités dans le monde du travail ont été extrêmement variées.

Au **Bénin**, c'est l'accès au crédit et à la terre qui pose un problème crucial. En 2008, seuls 0,3 pour cent des ménages avaient accès au crédit bancaire, ce qui signifie que l'exclusion financière va bien au-delà des frontières de la pauvreté, étant donné qu'environ 60 pour cent des Béninois non pauvres vivant en milieu rural ou urbain n'ont pas accès au crédit. La situation est encore pire pour les femmes, en ce qu'elles sont soumises au dualisme juridique, où le droit moderne rivalise avec le droit coutumier. En vertu du droit coutumier, les droits des femmes à la terre font partie d'un système plus large de répartition ancestrale des terres. La terre est toujours perçue comme appartenant d'abord aux chefs coutumiers, puis au chef de famille masculin, qui peut, et selon la coutume, doit attribuer des terres à sa femme.

Au **Burundi**, la faible couverture sociale constitue un problème majeur. Il en va de même pour la **Tunisie**, qui est pourtant considérée comme l'un des pays de la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord doté du système de protection sociale le plus complet grâce à ses régimes contributifs et non contributifs. Toutefois, plus de 44 pour cent de la population active n'était toujours pas couverte en 2019: la principale fracture se situe entre les zones côtières, avec une couverture plus importante, et l'arrière-pays. En dépit de l'adoption par le gouvernement de huit mesures urgentes de sécurité sociale et de soins de santé dès le début de la crise, la pandémie de COVID-19 a mis à l'épreuve les limites du système tunisien de protection sociale. La situation des femmes travaillant dans les zones rurales met en lumière un problème plus général. Selon le ministère de l'Agriculture, 32 pour cent des femmes tunisiennes vivent en milieu rural, et l'Institut national de la statistique indique que 65 pour cent d'entre elles abandonnent l'école à un âge précoce, contribuant ainsi à un taux d'analphabétisme de plus de 30 pour cent. Les femmes représentent jusqu'à 70 pour cent de la main-d'œuvre agricole tunisienne, mais elles demeurent sous-payées par rapport aux hommes, et seules un tiers sont couvertes par la sécurité sociale – un chiffre également beaucoup plus faible que pour les hommes. Les femmes ont généralement une charge de travail excessivement lourde, car elles doivent combiner des tâches agricoles physiquement exigeantes à l'éducation des enfants et aux soins à domicile.

Au **Ghana**, le principal problème identifié est l'économie informelle, au sein de laquelle l'accès au capital, au crédit, à des conditions de travail décentes, à la protection sociale et à la technologie est minime, mais qui constitue toutefois le seul moyen de subsistance par le travail de nombreuses personnes vulnérables et défavorisées. Le secteur public est quant à lui beaucoup mieux protégé: aucun travailleur n'a été licencié en raison de la pandémie et les salaires ont été versés de manière régulière.

En **Mauritanie**, la pandémie a gravement affecté l'accès à l'éducation des élèves. Pendant les périodes de confinement, pas moins de 80 pour cent des familles ne disposaient pas de moyens technologiques suffisants pour garantir une scolarisation adéquate à leurs enfants, qui ont ainsi pris beaucoup de retard. Le **Burkina Faso** a été confronté à une situation similaire.

Le **Maroc** a décrit une situation désastreuse pour de nombreuses femmes. Selon le Haut-Commissariat du Plan, en 2021, 35 pour cent des femmes économiquement actives occupaient un emploi non rémunéré, tandis que 87 pour cent des salariées étaient victimes de discriminations en matière de salaire et de perspectives de carrière, et que 21 pour cent avaient subi des licenciements abusifs.

En **Grèce**, les principales catégories concernées sont les personnes âgées, les personnes en situation de handicap et les femmes. Les personnes âgées et en situation de handicap bénéficient rarement d'un accès égal au travail décent ou à des opportunités d'éducation et de formation initiale ou continue. Les conditions de travail constituent également un domaine d'éventuelle discrimination, principalement pour les personnes en situation de handicap ou gravement malades, pour qui une protection accrue contre les licenciements illégaux s'avère nécessaire. L'accès aux prestations de maternité fait partie de la protection sociale, et il s'agit d'un domaine où les inégalités de genre et les inégalités liées à la situation familiale sont prédominantes. Les femmes, et notamment les mères, semblent être les plus discriminées en matière de promotion et de progression de carrière. Le Médiateur a signalé plusieurs cas de femmes de retour de congé maternité qui non seulement n'avaient pas été promues, mais avaient été rétrogradées, voire licenciées. Enfin, les femmes et les personnes en situation de handicap sont plus exposées à la violence et au harcèlement au travail que tout autre groupe social.

En **Macédoine du Nord**, si l'éducation et la formation ont un impact positif sur la participation et l'emploi des adultes, elles ne garantissent pas toujours l'adéquation des compétences et ne protègent pas les jeunes du chômage. Selon la Stratégie nationale pour l'emploi 2021-2027 et le Plan d'action pour l'emploi 2021-2023 du ministère du Travail et des Affaires sociales, le niveau d'études est corrélé aux résultats obtenus sur le marché du travail. En effet, les personnes n'ayant pas dépassé l'enseignement primaire sont les plus susceptibles de se retrouver au chômage. Toutefois, le taux de chômage des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur est plus élevé que celui des jeunes diplômés de l'enseignement secondaire. Cela reflète un système économique dans lequel les microentreprises (souvent familiales) et les petites entreprises sont incapables d'absorber un nombre croissant de jeunes hautement qualifiés. La demande en main-d'œuvre s'est tournée vers des travailleurs moyennement qualifiés, mais le système d'enseignement et de formation professionnelle demeure néanmoins incapable d'offrir aux individus les compétences requises par les employeurs, entraînant ainsi des inadéquations et des pénuries de compétences. Un autre problème est le peu d'intérêt des élèves ayant conclu l'enseignement primaire à s'inscrire dans des établissements d'enseignement secondaire professionnel. La capacité de formation des entreprises est limitée et dépend du soutien des pouvoirs publics, la proportion d'adultes (âgés de 25 à 64 ans) participant à des formations pour adultes ne représentant même pas un tiers de la moyenne de l'UE (12,7 pour cent contre 43,7 pour cent).

La **Roumanie** a souligné une absence globale de données scientifiques fiables en la matière, mais a toutefois tenté d'identifier les groupes les plus susceptibles d'être affectés par chaque type de désavantage. Le manque d'accès à l'éducation et à la formation touche les personnes issues de familles à faible revenu ou à revenu saisonnier menacées d'exclusion socioéconomique, et en particulier les personnes issues des communautés roms et celles vivant dans les zones rurales et les petites villes. Les inégalités liées au salaire et aux conditions de travail frappent plus durement les femmes que les hommes, ainsi que les personnes sans accès à l'éducation et à la formation, les personnes vivant dans les zones rurales et les petites zones urbaines (par opposition aux personnes vivant dans les grandes

agglomérations) et les jeunes NEET. Les inégalités causées par un accès limité aux nouvelles technologies touchent davantage les personnes âgées (par rapport aux jeunes), les personnes NEET et les personnes vivant dans les zones rurales et les petites zones urbaines. Les inégalités liées à la responsabilité des soins non rémunérés et à l'exposition à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail touchent particulièrement les femmes.

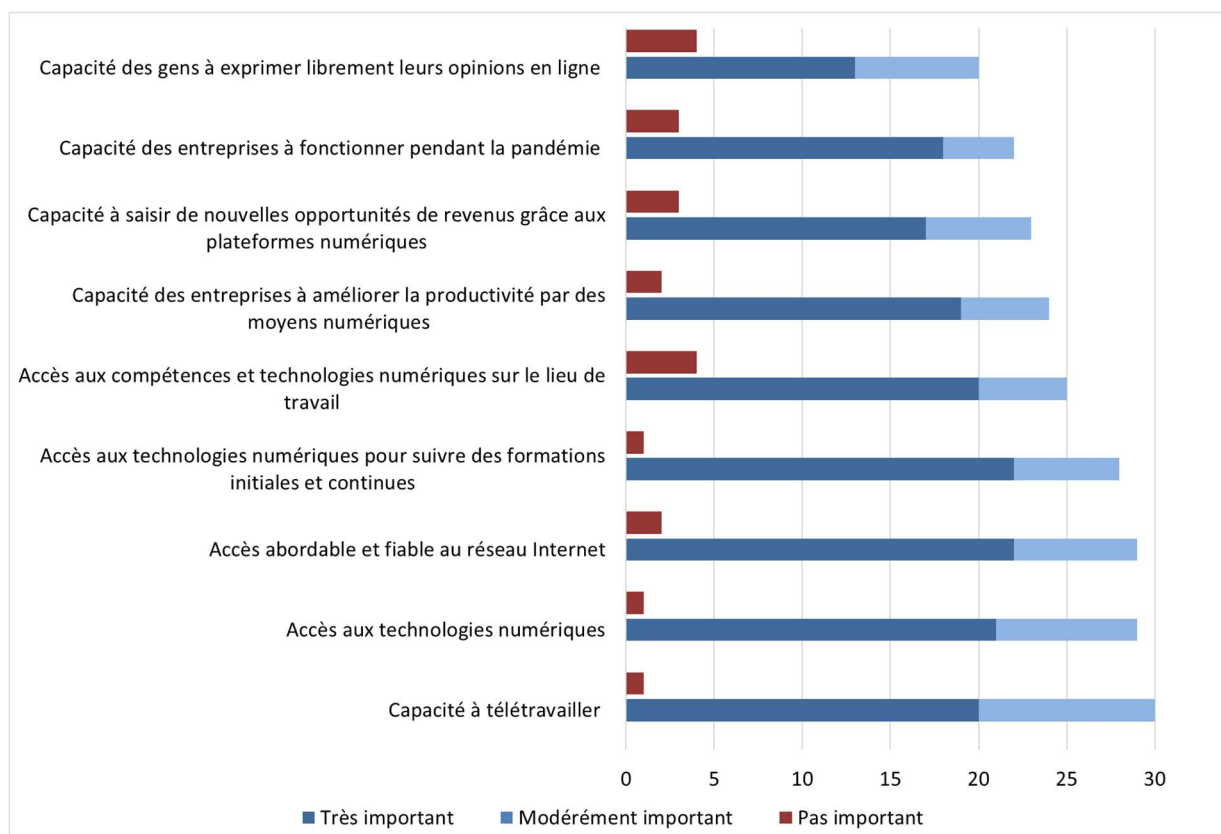
Au **Pérou**, les mesures restrictives adoptées pour faire face à la pandémie ont entraîné la fermeture d'écoles et de garderies, ce qui a entraîné des difficultés exceptionnelles pour les travailleurs ayant des enfants, et notamment pour les mères qui travaillent. Selon l'Enquête nationale auprès des ménages, la principale raison pour laquelle les femmes économiquement inactives ne travaillent pas ou ne cherchent pas d'emploi tient aux tâches ménagères et à la garde des enfants. Le nombre de femmes ayant déclaré que les travaux ménagers étaient la principale raison de leur inactivité a augmenté de 10,5 pour cent entre 2019 et 2020.

3.3 L'importance de la fracture numérique

Comme l'a souligné l'OIT (2021b), la fracture numérique exacerbe les inégalités existantes dans le monde du travail. L'enquête a demandé aux CES-IS de classer différents aspects de la fracture numérique par ordre d'importance. Une grande majorité des CES-IS ont répondu que la plupart de ces aspects étaient très ou modérément importants (Figure 6). Cinq problématiques se sont distinguées: la capacité à télétravailler (30 réponses sur 31); l'accès aux technologies numériques, telles que les ordinateurs, les téléphones portables, les tablettes et autres appareils électroniques (29); un accès abordable et fiable au réseau Internet (29); l'accès aux technologies numériques pour suivre des formations initiales et continues (28); et l'accès aux compétences et technologies numériques sur le lieu de travail (25). Seuls quelques CES-IS, à l'instar de celui de la Norvège, ont considéré ces questions comme étant relativement peu importantes.

Parmi les problématiques moins bien classées figurent la capacité des entreprises à améliorer la productivité par des moyens numériques (24), la capacité à saisir de nouvelles opportunités de revenus grâce aux plateformes numériques (23), la capacité des entreprises à fonctionner pendant la pandémie (22) et la capacité des gens à exprimer librement leurs opinions en ligne (20).

Figure 6 L'importance des différents aspects de la fracture numérique



Plusieurs CES-IS ont fourni des détails sur les catégories de travailleurs ou les secteurs de l'économie les plus touchés par la fracture numérique. Les réponses étaient si variées qu'il s'avère difficile de dégager des tendances claires.

Le **Costa Rica** a souligné que les personnes vivant en dessous du seuil de pauvreté, les populations vivant dans des régions où la connectivité est faible ou nulle (en particulier les populations rurales et autochtones), ainsi que les personnes âgées et les personnes marginalisées des zones urbaines, étaient les plus affectées. L'**Irlande**, la **République de Corée**, le **Pérou** et le **Zimbabwe** (qui a également insisté sur le secteur informel) ont eux aussi mis l'accent sur les personnes âgées. Les **Philippines** ont mentionné que les travailleurs des plateformes numériques et les travailleurs à distance étaient durement touchés.

Au **Bénin**, malgré le développement des technologies de l'information et de la communication, une fracture numérique subsiste dans plusieurs catégories. Les femmes sont environ 30 pour cent moins susceptibles d'accéder à Internet que les hommes. L'utilisation d'Internet diminue généralement avec l'âge, en fonction d'un faible niveau d'instruction et pour celles et ceux qui quittent les zones urbaines pour s'installer en zone rurale. Si la 4G est largement disponible dans les grandes villes, des problèmes de couverture persistent dans certaines régions agricoles. Le **Burkina Faso** a indiqué que les travailleurs ruraux et informels, ainsi que les secteurs du commerce et de l'agriculture, étaient sévèrement affectés. Au **Burundi**, les secteurs les plus touchés sont la construction civile et les transports. En **République démocratique du Congo**, ce sont l'administration publique et le secteur informel qui souffrent le plus. Au **Ghana**, les travailleurs de l'économie informelle et certains groupes du secteur privé (femmes, travailleurs ruraux et main-d'œuvre non qualifiée), ainsi que les enseignants des zones rurales, sont les plus durement touchés. Toujours au Ghana, ce sont les micro, petites et moyennes entreprises, le commerce de gros et de détail, l'éducation, l'agriculture et les secteurs de la culture, du divertissement et des loisirs qui ont été les plus touchés.

L'**Indonésie** a précisé que les plus mal lotis sur le plan numérique étaient les travailleurs et les entreprises du secteur de l'habillement. Au **Lesotho**, les plus défavorisés en la matière sont les travailleuses et travailleurs de l'économie rurale, des transports et du commerce de détail, sans oublier les travailleurs migrants (en particulier dans l'exploitation minière et l'agriculture) et les enseignants. La **Mauritanie** a cité les travailleurs à faible revenu et analphabètes comme étant les plus touchés, ainsi que les institutions financières (banques). En **Fédération de Russie**, les entreprises agricoles sont les plus exposées. Au **Sri Lanka**, différents secteurs économiques sont concernés, qu'ils soient formels ou informels. Il s'agit en particulier de l'éducation, de la production manufacturière, de l'hôtellerie-restauration, des transports et de la logistique, de la construction civile, de la santé et des services sociaux. En **République-Unie de Tanzanie**, les plus touchées sont principalement les PME situées dans des endroits où la connexion au réseau Internet est défaillante. Les micro et petites entreprises sont parmi les plus touchées en **Tunisie**, en particulier dans les secteurs de la restauration (restaurants et bars) et de l'hébergement (hôtellerie).

En **Grèce**, les inégalités numériques touchent en particulier les travailleurs dont l'emploi dépend des technologies numériques (comme ceux des centres d'appels, par exemple) ou les travailleurs dépourvus des compétences numériques nécessaires (personnes âgées et catégories professionnelles les moins instruites). Toujours en Grèce, il existe d'importants besoins en matière d'accès aux compétences et aux technologies numériques dans l'agriculture, les PME et le secteur du commerce électronique. L'**Italie** a constaté que la fracture numérique touchait principalement les travailleurs des secteurs à forte concentration de travail informel. Les différences structurelles, comme dans l'accès à l'enseignement à distance, entre les régions moins développées du sud et celles plus développées du nord de l'Italie sont extrêmement marquées.

L'indice de l'économie et de la société numériques (DESI), publié chaque année par la Commission européenne, fournit des données utiles sur les quatre États membres de l'UE couverts par l'enquête. Les données du DESI (CE 2022) montrent que si l'**Irlande** est un pays très largement numérisé, au 5^{ème} rang des 27 États membres, les trois autres sont à la traîne: l'**Italie** est 18^{ème} (en progression ces dernières années), la **Grèce** 25^{ème} et la **Roumanie** 27^{ème}. La **Roumanie** affiche de bons résultats en matière de connectivité et se classe au 2^{ème} rang de l'UE pour ce qui est de la proportion de femmes spécialistes des technologies de l'information et de la communication au sein de la main-d'œuvre, mais son niveau de compétences numériques de base demeure bien en-deçà de la moyenne de l'UE. Par rapport aux autres pays de l'UE, la Roumanie affiche également de mauvais résultats en matière d'intégration des technologies numériques et de services publics numériques, et la part des PME disposant a minima d'un niveau élémentaire d'intensité numérique n'est que de 22 pour cent.

IV. Mesures prises pour lutter contre les inégalités au niveau national

Vingt-quatre pays sur 31 ont confirmé qu'une stratégie nationale de lutte contre les inégalités, y compris dans le monde du travail, avait été mise en place. Un peu plus de la moitié d'entre elles ont été rédigées après 2020, tandis que la plus ancienne date de 2014.

Plusieurs pays ont indiqué ce qu'ils considéraient comme étant leur stratégie nationale de lutte contre les inégalités: **Bénin**—Plan national de développement (PND) 2018-2025; **Burkina Faso**—Deuxième Plan national de développement économique et social (PNDES II) 2021-2025; **Costa Rica**—Stratégie nationale de réduction de la pauvreté «Pont vers le développement»; **Mauritanie**—SCAPP 2016-2030: Stratégie de croissance accélérée et de prospérité partagée, Volume 2: Orientations stratégiques & plan d'actions 2016-2023; **Maroc**—Stratégie nationale pour l'emploi du Maroc (SNE) 2015-2025; **Macédoine du Nord**—Stratégie nationale pour l'emploi 2021-2027 et Plan d'action pour l'emploi 2021-

2023; **Roumanie**—Plan national de résilience et de relance; et **Zimbabwe**—Stratégie nationale de développement 1 (2021-2025).

D'autres CES-IS ont fait état de différents types de documents. Le **Tchad** a mentionné les services chargés des questions les plus importantes liées aux inégalités, telles que l'accès à l'éducation et à la formation, la promotion de l'emploi, l'égalité des chances et l'égalité de genre. Le CES de **Grèce** (OKE) a mentionné différents documents stratégiques: le Plan d'action national pour l'égalité de genre (2021-2025); le Plan d'action national pour les droits des personnes en situation de handicap; la Stratégie nationale et son Plan d'action pour l'inclusion sociale des Roms (2021-2030); et le Plan stratégique pour l'enseignement professionnel, la formation initiale et continue, et la jeunesse (2022-2024).

La Chambre civique de la **Fédération de Russie** a indiqué plusieurs projets élaborés par le gouvernement, notamment en matière de santé, d'éducation et de logement. En **Italie**, le CNEL a déclaré avoir engagé des initiatives législatives et des auditions parlementaires, et présenté son rapport annuel sur la qualité des services publics, le plus récent étant le Rapport 2021 du CNEL au Parlement et au Gouvernement sur le niveau et la qualité des services offerts par les administrations publiques centrales et locales aux entreprises et aux citoyens.

Les pays ne disposant pas de stratégie nationale sont le **Ghana**, l'**Indonésie**, le **Niger**, la **Norvège**, le **Togo**, la **Tunisie** et l'**Ouzbékistan**, même si cela ne signifie pas nécessairement qu'ils ne prennent aucune mesure pour lutter contre les inégalités. Au **Ghana**, par exemple, les partenaires sociaux ont contribué à la stratégie du gouvernement visant à faire face aux répercussions du COVID-19. Au **Niger**, le Conseil National du Travail (CNT) a formulé des propositions pour réduire les inégalités dans le monde du travail. Le Conseil National du Dialogue Social (CNDS) de **Tunisie** a décrit les politiques économiques et sociales du pays visant à lutter contre les inégalités, et notamment le programme «Amen Social» et l'adhésion à la Coalition internationale pour l'égalité salariale⁹. Les politiques mises en œuvre ciblent en particulier les groupes vulnérables, tels que les femmes victimes d'inégalités et de violences, les femmes des zones rurales, les enfants, les jeunes, les personnes âgées et les personnes en situation de handicap.

4.1 Contenu des stratégies nationales de lutte contre les inégalités

Au vu de leur hétérogénéité, il s'avère difficile de comparer les différentes stratégies nationales de lutte contre les inégalités. L'enquête demandait aux CES-IS de classer et de commenter les éléments les plus pertinents de ces stratégies (résumés en Figure 7).

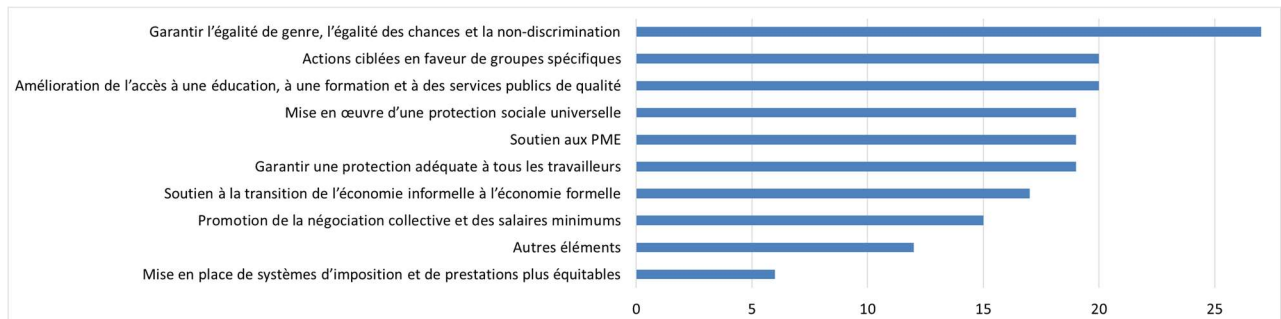
La plupart des CES-IS (27 sur 31)¹⁰ ont indiqué que leur stratégie nationale contenait des mesures garantissant l'égalité de genre, l'égalité des chances et la non-discrimination. Parmi les autres mesures populaires, on peut citer des actions ciblées en faveur de groupes spécifiques (tels que les jeunes, les femmes, les travailleurs migrants et les minorités ethniques) et l'amélioration de l'accès à une éducation, à une formation et à des services publics de qualité (20 chacun); la mise en œuvre d'une protection sociale universelle, le soutien aux PME et la garantie d'une protection égale pour tous les travailleurs (19 chacun);

⁹ La Coalition internationale pour l'égalité salariale, menée par l'OIT, ONU femmes et l'OCDE, a pour objectif de parvenir à l'égalité de salaire entre les femmes et les hommes partout dans le monde. En réunissant des acteurs de différents domaines d'intérêt et d'expertise, elle aide les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et leurs organisations à réaliser des progrès concrets et coordonnés vers cet objectif.

¹⁰ Ce chiffre est supérieur au nombre de pays disposant d'une stratégie nationale en vigueur, et doit donc être utilisé avec prudence.

le soutien à la transition de l'économie informelle à l'économie formelle (17); la promotion de la négociation collective et des salaires minimums (15); et la mise en place de systèmes d'imposition et de prestations plus équitables (6).

Figure 7 Principaux éléments de la stratégie nationale



Plusieurs pays ont indiqué que leur stratégie nationale abordait également d'autres questions stratégiques sortant du cadre de la lutte contre les inégalités: **Curaçao** met par exemple l'accent sur le changement climatique et l'innovation, tandis que la **Grèce** fait pression pour des salaires décent et que le **Zimbabwe** encourage le travail décent et l'emploi. Le **Pérou** promeut une culture d'égalité et de non-discrimination au sein de l'emploi et des professions, notamment en renforçant les capacités techniques, réglementaires et administratives du secteur de la promotion du travail et de l'emploi, et ce dans le but de favoriser l'inclusion des femmes et d'autres groupes nécessitant une protection spécifique sur le marché du travail.

La **Mauritanie** a précisé que la protection des droits des femmes, en particulier contre les violences sexistes, n'était pas suffisamment prise en compte, même si elle constitue une priorité du gouvernement. Elle a fait valoir que l'égalité de genre n'était que timidement abordée, et qu'il s'agissait à ce titre d'améliorer la condition des femmes et de répondre non seulement à leurs besoins concrets immédiats, mais également à des nécessités d'ordre plus général, telles que leur présence au sein des organes de décision.

Parmi les différents plans nationaux visant à lutter contre les inégalités présentés par les CES-IS, le plus élaboré est le plan du **Sri Lanka** visant à garantir l'autonomisation des femmes et l'égalité de genre. De nombreuses problématiques liées à l'intersectionnalité y sont abordées, telles que les actions à mettre en œuvre pour protéger les femmes de langue tamoule.

4.2 Processus de rédaction

Comme l'a noté l'OIT (2021f), la légitimité des processus du dialogue social fait référence à la manière dont les intrants des membres d'un CES-IS se traduisent, par le biais de ses processus et opérations internes, en politiques ou en extrants. Cette légitimité des processus se rapporte à l'inclusivité et à l'efficacité d'un CES-IS, et concerne par exemple la manière dont le programme de travail est établi, dont le CES-IS organise ses travaux et dont ses membres interagissent les uns avec les autres. Dès lors que l'institution prend en compte les points de vue de chaque membre de manière égale, grâce à des processus internes inclusifs et efficaces, en vue d'obtenir des extrants consensuels, la légitimité des processus du dialogue social en sera renforcée.

En ce qui concerne la participation des partenaires sociaux et autres parties prenantes à l'élaboration des stratégies nationales, parmi les pays ayant adopté une stratégie, le **Burundi** a consulté d'autres parties prenantes, mais pas les partenaires sociaux; la **Grèce**, la

Macédoine du Nord et la **Roumanie** ont fait le contraire; et le **Lesotho** et le **Pérou** n'ont consulté ni les uns ni les autres. Pour ce qui est de la participation des CES-IS eux-mêmes et de la traduction de leurs avis en politiques concrètes¹¹, parmi les pays ayant adopté une stratégie, l'**Irlande**, le **Pérou** et la **Roumanie** ont indiqué que leur CES-IS n'avait que peu d'influence, voire aucune. Sur les 24 réponses positives, 8 ont confirmé un degré élevé de participation et d'influence, et 16 un degré modéré.

Parmi les retours positifs, les CES-IS du **Tchad**, de **Curaçao**, de la **République démocratique du Congo**, du **Lesotho** et de la **République-Unie de Tanzanie** ont indiqué avoir été fortement impliqués dans les différentes étapes de l'élaboration de la stratégie nationale.

Le **Bénin** a répertorié plusieurs stratégies adoptées à travers un processus consultatif. Parmi elles, le PND 2018-2025 a été élaboré selon une approche participative et inclusive impliquant la plupart des parties prenantes concernées, et notamment les ministères sectoriels, les organisations de la société civile, les partenaires sociaux, l'Association nationale des communes du Bénin, et autres partenaires techniques et financiers. Le PND 2018-2025 a pu compter sur un soutien sans faille de l'ensemble des acteurs du développement. Le Programme des Nations Unies pour le développement, en sa qualité de chef de file des partenaires techniques et financiers, a apporté un concours majeur à ce processus. De la même manière, le Conseil économique et social (CES) a formulé des recommandations pour apporter des améliorations au projet intitulé Assurance pour le renforcement du capital humain (ARCH), qui vise à étendre l'accès des segments les plus vulnérables de la population (artisans, travailleurs, agriculteurs pauvres, chauffeurs de taxi, artistes et petits commerçants) aux services sociaux de base.

Le **Burkina Faso** a noté un degré satisfaisant de participation de différentes parties prenantes – ministères, organisations d'employeurs et de travailleurs, partenaires techniques et financiers – et du Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS) à la formulation de propositions visant à étendre la couverture sociale et à progresser vers l'égalité de traitement des salariés.

Parmi les diverses initiatives prises au **Costa Rica** en 2016-17, la Stratégie nationale de transition vers l'économie formelle (ENTEF) a été élaborée sur une base tripartite et avec le soutien de l'OIT. L'ENTEF s'organise autour de quatre axes: l'éducation et la formation technique; la protection sociale; la simplification administrative; et la simplification des impôts et des cotisations sociales. Sa mise en œuvre a été réévaluée à la lumière de la pandémie de COVID-19, mais la structure de gouvernance tripartite et le processus décisionnel ont été maintenus.

L'**Eswatini** a précisé que le gouvernement consultait systématiquement les partenaires sociaux par l'intermédiaire du Conseil consultatif du travail dans le cadre de l'ensemble des réformes législatives, politiques à adopter, plans d'actions et autres programmes ayant une incidence sur la politique de l'emploi et du travail. Ce sont souvent des groupes de travail tripartites qui préparent les documents préliminaires avant de les soumettre à l'examen du Conseil consultatif du travail. Un autre forum, le Comité directeur national du dialogue social, créé pour faciliter les consultations entre le gouvernement et les partenaires sociaux sur toute autre question socioéconomique, a été suspendu en 2019.

En **République de Corée**, les travailleurs, les employeurs et le gouvernement participent tous, et l'accent est mis sur les groupes vulnérables. De la même manière, le **Maroc** a enregistré des niveaux satisfaisants de participation à la formulation de sa Stratégie

¹¹ Les réponses à cette question se sont montrées quelque peu incohérentes, en ce que certains pays n'ayant pas communiqué de stratégie nationale ont néanmoins confirmé que leur CES-IS y aurait participé. Il se peut toutefois qu'une stratégie ait été discutée sans avoir été adoptée ni mise en œuvre.

nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes par l'intégration de l'approche genre dans les politiques et les programmes de développement, ainsi que de sa Stratégie nationale pour l'emploi.

L'ESC de **Macédoine du Nord** a indiqué que la Stratégie nationale pour l'emploi 2021-2027 avait été élaborée par un groupe de travail tripartite et que les organisations de travailleurs et d'employeurs avaient été associées à chaque étape de sa préparation. Avant son adoption par le gouvernement, cette stratégie a été discutée et approuvée par l'ESC à chacune des étapes de sa conception.

Au **Sri Lanka**, le ministère du Travail et de l'Emploi à l'étranger a mené des discussions avec différentes parties prenantes, dont des organismes gouvernementaux, des organisations de travailleurs et d'employeurs, et des organisations de la société civile. Le gouvernement a récemment préparé plusieurs stratégies, telles que le suivi du Plan national d'action pour lutter contre la violence sexuelle et sexiste au Sri Lanka 2016-2020.

Au **Zimbabwe**, de larges consultations ont eu lieu dans le cadre d'un groupe thématique qui comprenait des partenaires tripartites, des organisations non gouvernementales et des représentants d'agences des Nations Unies et du secteur privé. Le Forum de négociation tripartite a apporté des contributions visant spécifiquement à promouvoir le travail décent, l'emploi et la protection sociale inclusive.

Plusieurs pays ont fait état d'une moindre implication de leur CES-IS dans l'élaboration des stratégies nationales de lutte contre les inégalités. En **Grèce**, l'implication de l'OKE est en demi-teinte et se limite à une fonction consultative. D'un côté, l'OKE a été invité à émettre un avis sur la Loi 4808/2021, qui incorpore la Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, ainsi que la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants. L'OKE a ainsi publié une évaluation et des recommandations d'amélioration. Le projet de loi a également fait l'objet d'une consultation publique en ligne. D'autre part, la Grèce a adopté diverses stratégies, telles que le Plan d'action national pour l'égalité de genre (2021-2025); le Plan d'action national pour les droits des personnes en situation de handicap (adopté en 2020); un Plan stratégique pour l'enseignement professionnel, la formation initiale et continue, et la jeunesse (2022-2024); et une Stratégie nationale et son Plan d'action pour l'inclusion sociale des Roms (2021-2030). L'OKE n'a cependant jamais été invité à contribuer à leur rédaction.

En **Irlande**, la Feuille de route pour l'inclusion sociale 2020-2025 a été élaborée par le ministère de l'Emploi et de la Protection sociale, avec la contribution d'autres services et ministères. Les avis de personnes vivant dans la pauvreté et l'exclusion sociale, ainsi que d'organismes communautaires et autres associations, ont été sollicités dans le cadre d'une consultation publique en ligne menée en février 2018, lors du Forum annuel sur l'inclusion sociale de 2017 et 2018, et à l'occasion de réunions régulières entre le ministère et le secteur communautaire et associatif. Toutefois, le Conseil économique et social national ne semble avoir été impliqué que de manière indirecte, principalement par le biais de ses travaux sur la protection sociale.

En **Roumanie**, le Plan national de résilience et de relance, qui fait partie de la réponse commune des États membres de l'UE à la pandémie de COVID-19, comprend un chapitre sur l'égalité de genre et l'égalité des chances, dont l'objectif est de contribuer à l'atteinte des objectifs des stratégies connexes, dont le Cadre stratégique national pour l'inclusion sociale et la réduction de la pauvreté 2021-2027, la Stratégie nationale pour les Roms 2021-2027, la Stratégie nationale pour la promotion de l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes, et Prévention et lutte contre la violence domestique pour la période 2021-2027. Des consultations ont eu lieu entre le gouvernement et les partenaires sociaux, mais pas avec le Conseil économique et social.

En **Mauritanie**, le Conseil économique, social et environnemental (CESE) n'a été que partiellement impliqué dans la validation du SCAPP 2016-2030, mais il a pu émettre des avis sur d'autres programmes visant à réduire les inégalités.

Un point important concernant les stratégies nationales sur les inégalités est de savoir si elles ont été mises à jour en tenant compte de l'impact du COVID-19 sur les groupes les plus vulnérables. Quatorze pays ont déclaré que leur stratégie avait été mise à jour, et 17 qu'elle ne l'avait pas été. Dans la plupart des cas, la stratégie prenait déjà en considération les conséquences de la pandémie, tout simplement parce qu'elle avait été élaborée après 2020, comme en **Grèce**, en **Macédoine du Nord**, en **Roumanie**, au **Sri Lanka** et au **Zimbabwe**.

Au **Bénin**, un budget collectif a été adopté pour répondre aux exigences de la pandémie. Pour venir en soutien au PND 2018-2025 et mobiliser davantage de ressources auprès des donateurs, le Bénin a fait appel au Mécanisme élargi de crédit et à la Facilité élargie de crédit du FMI. En **Eswatini**, le Programme national de travail décent, la Politique nationale de sécurité sociale et la Loi sur le fonds d'allocations de chômage ont été rédigés pendant la pandémie, tout comme le Programme national de travail décent III du **Lesotho**. En **République de Corée**, un accord tripartite visant à surmonter la crise du COVID-19 a été signé fin juillet 2020. Ce même mois, dans **la Fédération de Russie**, un décret sur les objectifs nationaux de développement de la Fédération de Russie pour la période allant jusqu'en 2030 a été rédigé.

En **Irlande**, la Feuille de route pour l'inclusion sociale 2020-2025 a fait l'objet d'un réexamen, mais en dépit de plusieurs modifications apportées au plan initial, aucune mise à jour spécifique concernant le COVID-19 n'a été réalisée. En **Mauritanie**, 94 pour cent des personnes interrogées dans le cadre d'une enquête ont affirmé que la pandémie avait exacerbé la violence à l'égard des femmes et des jeunes filles, et augmenté leur vulnérabilité. Un projet spécifique afférent à la protection des femmes et de leurs droits s'est donc avéré nécessaire.

4.3 Mise en œuvre des stratégies nationales

La légitimité des extraits du dialogue social est liée à l'efficacité des CES-IS et renvoie aux politiques ou autres extraits produits par l'institution (Scharpf 2003; OIT 2021f). Lorsque le dialogue social produit des extraits fondés sur des données empiriques, bien présentés et équilibrés, et qui, au bout du compte, influencent la politique comme prévu, la légitimité des extraits du processus sous-jacent s'en trouve renforcée.

C'est donc sous cette perspective que l'enquête a interrogé les CES-IS sur les succès et les écueils rencontrés lors de la mise en œuvre des stratégies nationales. Les réponses ont été extrêmement variées, et plusieurs CES-IS ont signalé des succès notables dans la lutte contre les inégalités.

Au **Burkina Faso**, la stratégie nationale a permis d'éviter de nombreux licenciements grâce au soutien apporté à certaines entreprises, mais les difficultés à se mettre d'accord sur des points communs ont été nombreuses. À **Curaçao**, les recommandations du Sociaal-Economische Raad (SER) en matière de réduction de la pauvreté ont permis de donner une nouvelle visibilité à la question sur l'ensemble du territoire. En **République démocratique du Congo**, la stratégie nationale de lutte contre les inégalités s'inspire de la Constitution et de la Loi n° 5-2011 du 25 février 2011 portant promotion et protection des droits des populations autochtones. La loi **grecque** 4808/2021 susmentionnée a considérablement amélioré l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en accordant aux pères le droit à un congé payé de 14 jours (au lieu de deux) et en étendant la protection de la maternité aux mères porteuses et adoptives. Les dispositions relatives aux congés payés aux fins de procréation assistée ou de suivi prénatal dans le secteur privé, ainsi que celles relatives aux

congés payés accordés aux familles monoparentales, ont pour la première fois offert des solutions à de nombreuses familles.

En **République de Corée**, une nouvelle stratégie de promotion de l'égalité de genre s'attache à la construction d'une nation où les femmes sont heureuses; à la création d'un environnement favorable à l'égalité des sexes et à la représentation des femmes; à l'élimination des coutumes sociales de discrimination fondée sur le genre; et à l'avènement d'une nation sans violence et où toutes et tous peuvent vivre en sécurité. Au **Lesotho**, la Politique de genre et de développement 2018-2030 s'attaque aux inégalités en donnant aux femmes les moyens de connaître leurs droits. Grâce à la promotion de l'égalité au sein du mariage, la situation des femmes mariées s'est sensiblement améliorée. Les femmes mariées sous le régime de la communauté universelle n'avaient auparavant pas le droit d'acheter des terres ou de contracter des prêts auprès de banques commerciales sans le consentement de leur mari. Elles étaient ainsi traitées comme des personnes mineures.

Plusieurs CES-IS ont indiqué que le manque de ressources – humaines, financières et institutionnelles – a été exacerbé par la pandémie et la guerre en Ukraine, rendant ainsi problématique la mise en œuvre des différentes stratégies. Parmi eux, on peut citer le **Burkina Faso**, le **Burundi**, **Curaçao**, la **République démocratique du Congo**, le **Lesotho**, la **Mauritanie** et la **Macédoine du Nord**. Le **Lesotho** a noté que le principal problème à surmonter demeurait la culture et le mode de socialisation des membres de la société visés par la stratégie nationale, et cité plusieurs exemples y afférents. La Politique des salaires équitables du **Burundi** s'accompagne de plusieurs réformes de la gestion de l'emploi et des carrières difficiles à mettre en œuvre. Le **Zimbabwe** a souligné que le suivi et l'évaluation s'avéraient compliqués à mettre en œuvre, et que la stratégie de formalisation économique était encore en cours d'élaboration. Au **Pérou**, le Plan sectoriel pour l'égalité et la non-discrimination dans l'emploi et la profession (2018-2021) était en cours d'évaluation au moment de l'enquête.

En **Grèce**, l'OKE a proposé plusieurs améliorations aux dispositions relatives à la lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. L'inspection du travail assumera à l'avenir de plus grandes responsabilités en matière de protection contre la violence. D'autres propositions ont été formulées pour élargir le concept de violence et de harcèlement au travail, confier aux observatoires des partenaires sociaux la gestion de programmes de formation sur la résolution des conflits et assurer la prise en charge des cas de violence et de harcèlement sur le lieu de travail.

Le **Bénin** a apporté un témoignage intéressant sur les succès et les défis de sa stratégie nationale (Encadré 2).

Encadré 2 Succès et défis du Plan national de développement du Bénin 2018-2025

Le PND du Bénin 2018-2025 fixe les objectifs suivants de lutte contre les inégalités: rendre accessibles aux populations des informations, des produits, des services et des soins de santé de qualité; bâtir un système éducatif équitable, inclusif et de qualité pour le développement durable; mettre en place des mécanismes pérennes et inclusifs de protection sociale; assurer la sécurité alimentaire, nutritionnelle et l'accès à l'eau potable pour tous; promouvoir de meilleures opportunités de revenus et d'emplois décents pour les populations; renforcer la qualité des interventions en faveur de la jeunesse; et promouvoir l'égalité et l'équité entre fille et garçon et entre femme et homme.

L'un de ses succès est la stratégie appelée Assurance pour le renforcement du capital humain (ARCH), mise en œuvre en avril 2022 et grâce à laquelle les populations des communes d'Aplahoué, Banikoara, Kandi, Lalo, Lokossa, Ouèssè et Tchaourou,

bénéficient de consultations et de soins gratuits dans les hôpitaux partenaires de l'Agence nationale de protection sociale (ANPS).

En revanche, le Bénin a souligné la persistance de la discrimination à l'égard des femmes et autres contraintes socioculturelles, et notamment: le taux élevé d'analphabétisme dans la population, et en particulier chez les femmes; une culture insuffisante de respect des droits humains en général et des droits des femmes et des filles en particulier; le manque de ressources allouées aux activités de promotion du genre dans le budget national; l'absence de législation spécifique favorisant l'institutionnalisation de l'égalité de traitement femmes-hommes en tant que principe de gouvernance et de gestion des politiques publiques; et la faible représentation des femmes dans les instances gouvernementales et dans l'administration publique (qui demeure inférieure au seuil de 30 pour cent fixé par les normes internationales).

Du côté positif, on trouve la loi électorale, qui institue un quota de femmes sur les listes de candidats et tente ainsi de résoudre dans une certaine mesure le problème des inégalités de genre au Parlement.

V. Le rôle du dialogue social, de ses institutions et des partenaires sociaux dans la lutte contre les inégalités dans le monde du travail

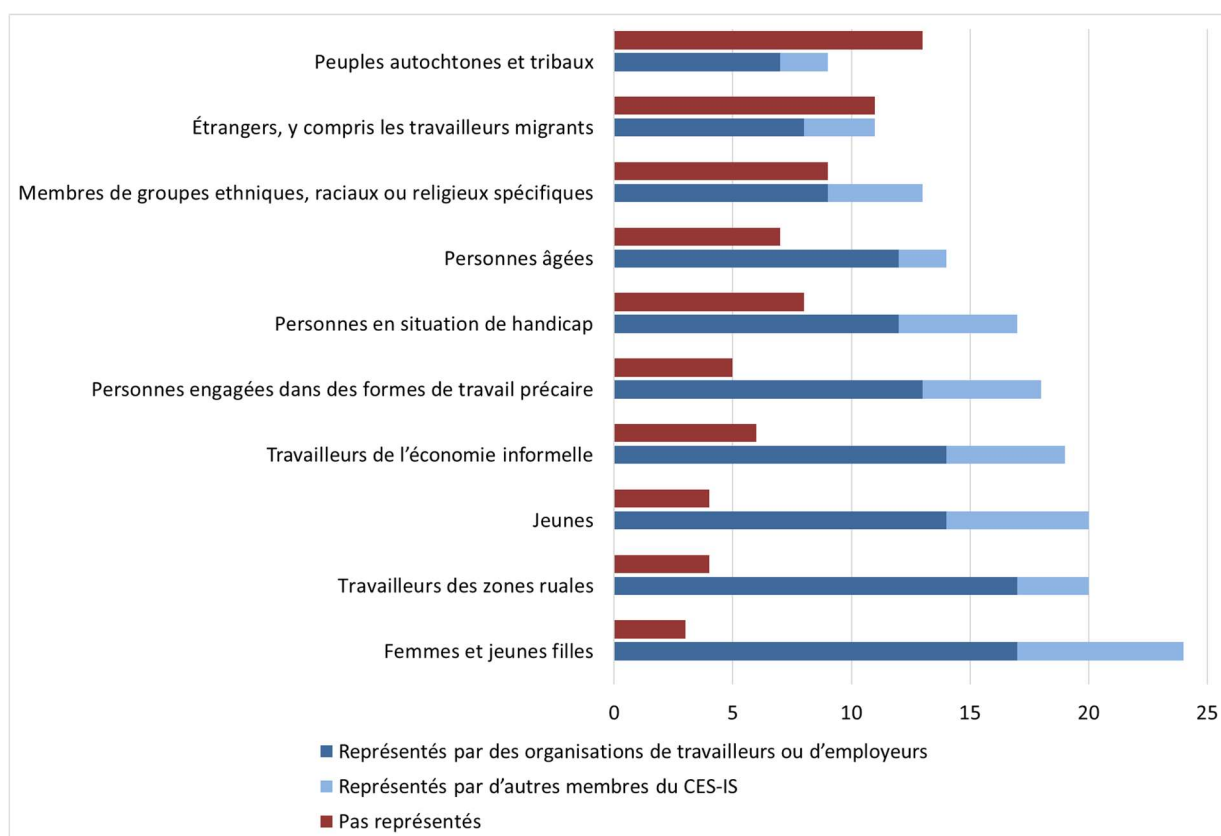
Un aspect essentiel du dialogue social est la légitimité de ses intrants et se réfère donc à l'inclusivité des CES-IS. Dans la mesure où des partenaires sociaux forts et représentatifs ont la légitimité de participer au dialogue social et d'y apporter des contributions significatives, la légitimité des intrants du dialogue social au sein du processus d'élaboration des politiques s'en trouve renforcée (Scharpf 2003; OIT 2021f). Certaines questions de l'enquête visaient ainsi à savoir si les partenaires sociaux et les CES-IS avaient discuté des inégalités dans le monde du travail par le passé et s'ils avaient l'intention de continuer à le faire.

5.1 L'inclusivité des CES-IS

L'inclusivité constitue un élément particulièrement important du travail mené par les CES-IS en vue de lutter contre les inégalités dans le monde du travail. L'enquête a donc cherché à savoir si les groupes les plus touchés étaient représentés dans les institutions nationales de dialogue social, et le cas échéant, de quelle manière.

Les CES-IS semblent généralement assez représentatifs de différents groupes vulnérables, de manière néanmoins assez disparate (Figure 8). Les femmes et les filles (24 pays sur 27) sont les plus représentées, que ce soit par le biais des organisations de travailleurs et d'employeurs ou d'autres groupes présents dans les CES-IS; suivies de près par les travailleurs des zones rurales et par les jeunes (20 sur 24); puis par les travailleurs de l'économie informelle, les précaires et les personnes en situation de handicap. Les personnes âgées, les membres de groupes ethniques, raciaux ou religieux spécifiques, et les populations autochtones et tribales n'étaient quant à eux représentés que dans 9 cas sur 22.

Figure 8 Inclusion des groupes les plus touchés par les inégalités dans le monde du travail



Certains CES-IS ont indiqué qu'ils avaient intégré à leurs activités des représentants de plusieurs catégories spécifiques profondément touchées par les inégalités dans le monde du travail. En **Grèce**, les familles nombreuses sont par exemple représentées séparément au sein de l'OKE par la Confédération suprême des familles nombreuses de Grèce. Les organisations de travailleurs présentes au Conseil national tripartite du Travail et de la Promotion de l'emploi (CNTPE) du **Pérou** comprennent des représentants des personnes en situation de handicap, des travailleurs ruraux, des travailleurs de l'économie informelle et des travailleurs migrants. D'autres organismes représentant des groupes vulnérables participent au CNTPE, à l'instar du Mouvement Manuela Ramos, dont l'objectif est la promotion et la défense de l'autonomie des femmes. Les jeunes sont également représentés par les travailleurs et les employeurs dans le cadre de la Table ronde du Dialogue social de la Jeunesse, qui fait partie intégrante du CNTPE.

Le Comité national de dialogue social (CNDS) du **Burundi** compte en son sein des représentants du secteur informel. Le Comité national du dialogue social (CNDS) du **Tchad** et le CNT du **Niger** intègrent des représentants des travailleurs des zones rurales (et au Niger, également des chefferies traditionnelles). Le Conseil économique, social et du travail de la **République de Corée** comprend des représentants des travailleurs atypiques. La **Roumanie** a répertorié les associations représentant les différents groupes vulnérables: pour les femmes et les filles—Sexul vs the Stork; pour les jeunes—le Conseil de la jeunesse de Roumanie et l'Alliance nationale des organisations étudiantes de Roumanie; pour les personnes en situation de handicap—Help Autism et le Conseil national roumain du handicap; et pour les membres de groupes ethniques, raciaux ou religieux spécifiques—l'Agence Împreună pour le développement communautaire.

Il a été demandé aux CES-IS si des représentants de groupes non représentés au sein de l'institution pouvaient être invités à participer aux discussions les concernant directement.

Sur les 30 réponses obtenues, 19 étaient positives, dont 8 CES-IS ayant indiqué qu'ils invitaient régulièrement des groupes non représentés, tandis que les 11 autres ne le font qu'occasionnellement. Les autres (11 sur 30) ne procèdent pas à de telles invitations.

Certains CES-IS se contentent d'agir de manière pragmatique et invitent les différents groupes à partager leurs points de vue en fonction des besoins: le SER de **Curaçao**; le ministère du Travail et de l'Inclusion sociale de **Norvège**, qui invite également des experts; le CESE de **République démocratique du Congo**; le Comité directeur national du dialogue social d'**Eswatini**; le Conseil du partenariat social du **Ghana**; le NACOLA du **Lesotho**; le CESE du **Maroc**; le CNT du **Niger**; et le Conseil économique, social et du travail de la **République-Unie de Tanzanie**. Au **Bénin**, les conseillers du CES rencontrent des membres de groupes non représentés lors de leurs visites de terrain.

Certains CES-IS ont détaillé les modalités de participation des groupes concernés. Au **Sri Lanka** et au **Zimbabwe**, des représentants de l'économie informelle sont souvent présents. Au **Sri Lanka** sont également souvent invités les travailleuses et travailleurs des secteurs des plantations, de l'habillement, de la production manufacturière, de l'agroalimentaire, de l'alimentation et des boissons. En **Italie**, le CNEL a organisé une consultation publique destinée aux jeunes dans le cadre de son Plan national de relance et de résilience, qui constitue un élément central des actions menées par chaque État membre de l'UE pour se relever de la pandémie. Cette consultation a été organisée conjointement avec (entre autres) le ministère de l'Éducation, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le Département des Politiques de jeunesse et du Service civil universel, le Département des Affaires européennes de la Présidence du Conseil des ministres et le Conseil national de la jeunesse.

5.2 L'implication des CES-IS

L'enquête a demandé aux CES-IS s'ils avaient abordé les inégalités dans le monde du travail au cours des cinq dernières années. Sur 31 pays, seuls 7 ne l'ont pas fait: **Costa Rica**, **Indonésie**, **Mauritanie**, **Niger**, **Norvège**, **Togo** et **Ouzbékistan**.

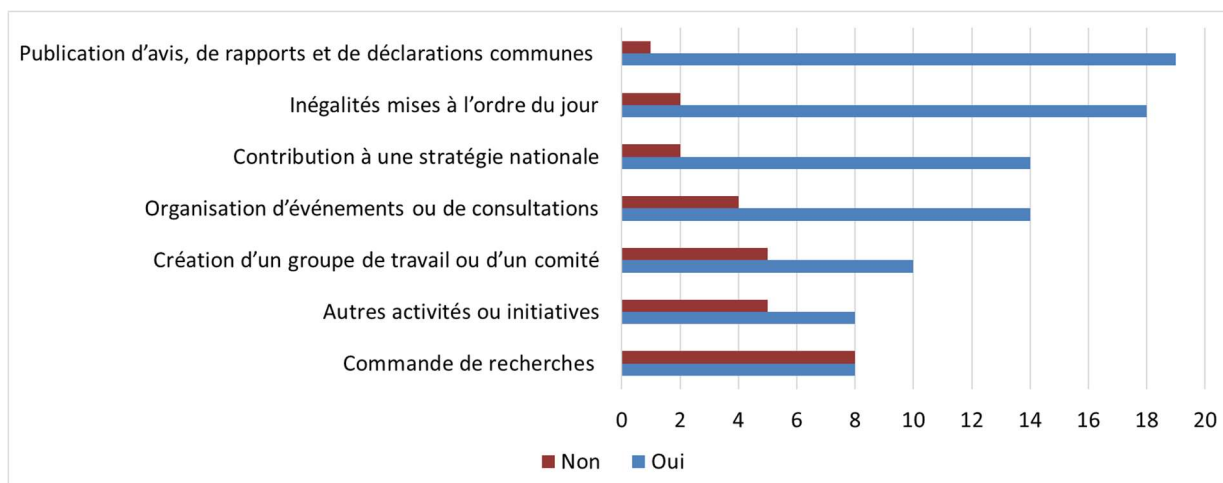
Les raisons invoquées par ces pays où l'implication des CES-IS a fait défaut sont variables, mais toutefois emblématiques des dimensions requises pour qu'une institution de dialogue social fonctionne efficacement, ce qui inclut notamment la capacité de résolution des problèmes, le mandat effectif et le soutien politique (OIT 2021f; Guardiancich et Molina 2022)¹². Certains pays ont indiqué que cet état de fait était imputable au pouvoir exécutif, soit parce que les inégalités ne constituent pas une priorité politique nationale (3 réponses) ou parce que le gouvernement n'a tout simplement pas consulté les CES-IS à cet égard (5). D'autres pays ont précisé que les CES-IS n'avaient pas de mandat en ce sens (5 réponses) ou ne disposaient pas de ressources suffisantes (3). Sept pays ont également indiqué que des institutions autres que le CES-IS étaient en charge de cette question. Seul l'**Ouzbékistan** a donné plus des précisions, en indiquant que le gouvernement avait déjà pris certaines décisions visant à permettre aux groupes socialement vulnérables d'accéder au marché du travail sur un pied d'égalité.

La Figure 9 détaille les actions menées au cours des cinq dernières années par les CES-IS pour lutter contre les inégalités dans le monde du travail. La plupart des pays ont indiqué que leur CES-IS publiait des avis, des rapports et des déclarations communes (19 sur 20) et que les inégalités étaient un sujet à l'ordre du jour (18 sur 20). Un nombre un peu moins

¹² Les réponses aux questions relatives à la non-participation des CES-IS ont parfois été contradictoires. Le **Bénin**, dont le CES a abordé les inégalités au cours des cinq dernières années, a par exemple précisé qu'il manquait de ressources pour ce faire. La **Mauritanie** a quant à elle répondu que le CESE n'avait été consulté qu'une seule fois.

important de CES-IS a contribué à une stratégie nationale (14 sur 16), organisé des événements ou des consultations (14 sur 18) ou créé un groupe de travail ou un comité (10 sur 15). Témoignant d'un manque probable de ressources et de capacité de résolution des problèmes, seuls 8 CES-IS sur 16 ont commandé des recherches sur la question.

Figure 2 Actions menées au cours des cinq dernières années par les CES-IS pour lutter contre les inégalités



Plusieurs CES-IS ont mené des activités régulières liées aux inégalités dans le monde du travail. Le HCDS du **Burkina Faso** a par exemple mis en place un groupe de travail et de réflexion chargé de formuler des recommandations sur les inégalités. Le SER de **Curaçao** se base sur l'ODD 10, qui met l'accent sur la réduction des inégalités entre les pays et en leur sein, pour formuler ses recommandations. En **Grèce**, l'OKE considère les inégalités comme l'une des problématiques les plus pertinentes de son domaine de compétence. En 2021, l'OKE a émis des avis concernant la lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, ainsi que sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. L'OKE a organisé des consultations publiques ayant abouti à une publication intitulée «Matériel pédagogique utile aux instances et organisations de l'administration publique pour lutter contre les discriminations croisées». Outre les diverses discussions sur les inégalités lors de différentes conférences, l'OKE a participé à un groupe de travail créé par le ministère grec du Travail et des Affaires sociales et visant à promouvoir le principe d'égalité de traitement au travail.

De la même manière, le CESE du **Maroc** a publié des avis et des rapports sur de nombreux sujets, allant de la promotion de l'égalité femmes-hommes dans la vie économique, sociale, culturelle et politique, à l'intégration économique des vendeurs de rue, en passant par les droits et l'inclusion des personnes en situation de handicap, l'économie informelle, le marché du travail des travailleurs migrants, le dialogue social, la négociation collective et la résolution des conflits du travail au Maroc. Le CES de **Roumanie** a émis des avis sur des projets de loi, y compris sur les inégalités, que lui ont soumis le gouvernement et le parlement roumains. Les inégalités étaient quant à elles à l'ordre du jour du CNDS en **Tunisie**. À l'instar du NACOLA du **Lesotho**, le CNDS recommande la ratification de la Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. Divers comités ont été créés avec la participation de l'Union générale tunisienne du travail. Au **Zimbabwe**, le Forum de négociation tripartite s'est réuni régulièrement pour discuter des dynamiques socioéconomiques en œuvre dans le monde du travail.

Des questions plus spécifiques ont également été mentionnées par certains CES-IS. Au **Bénin**, le CES n'a pas spécifiquement abordé les inégalités, mais les a plutôt traitées en relation avec d'autres thématiques. Le CES a ainsi organisé des visites de terrain pour rencontrer différentes strates de la population et enregistrer leurs doléances sur les inégalités, et ce afin de pouvoir formuler des recommandations au gouvernement et à l'Assemblée

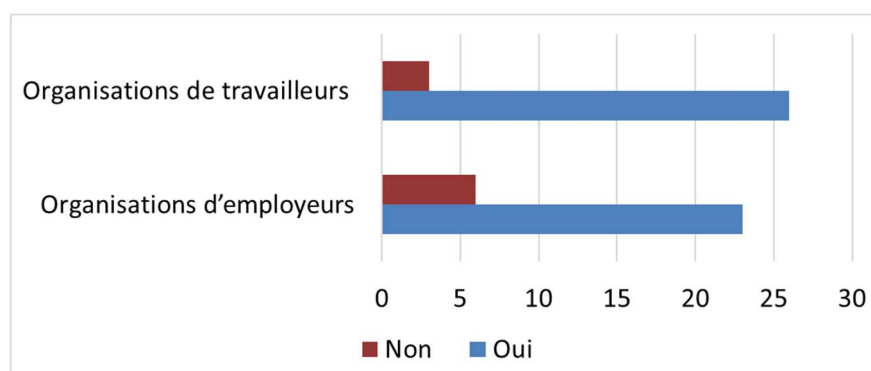
nationale. Le Président du CES reçoit souvent des représentants des catégories défavorisées dans le même but. Le **Ghana** a mené des recherches sur l'assurance chômage et sur l'ampleur de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Le Conseil du partenariat social a par la suite formulé des propositions de financements publics visant à remédier aux difficultés économiques.

En **Irlande**, le NESC a mis en place un groupe de travail chargé de rédiger un important rapport intitulé «L'avenir du système de protection sociale irlandais: Participation et protection», qui a été présenté lors d'une conférence nationale. En **République de Corée**, l'évolution la plus importante a consisté en la création au sein de l'ESLC, en 2018-20, du Comité de résolution de la polarisation sociale et de création d'emplois décents – soit des questions clés étroitement liées aux inégalités –, dont l'objectif était de contribuer à la construction d'une économie équitable et de stimuler la croissance. Fin 2021, le Comité a publié des recommandations sur le renforcement des capacités professionnelles et l'offre de services de l'emploi efficaces. Les membres de l'ESC de **Macédoine du Nord** ont participé à la rédaction de la Stratégie nationale pour l'emploi 2021-2027. Depuis 2018, le CNTPE du **Pérou** s'occupe principalement de la réglementation et de l'institutionnalisation des salaires minimums. Le **Sri Lanka** a souligné la nécessité d'augmenter le taux de participation des femmes à la main-d'œuvre en autorisant le travail de nuit (après 18 heures) dans le secteur des technologies de l'information, que ce soit dans les activités commerciales, administratives ou techniques.

5.3 L'implication des partenaires sociaux

La plupart des CES-IS ont fait état de l'implication des organisations de travailleurs et d'employeurs dans leurs activités de lutte contre les inégalités dans le monde du travail, les employeurs étant néanmoins légèrement moins engagés que les travailleurs (6 réponses négatives sur 29, contre 3 pour les travailleurs).

Figure 10 Implication des organisations de travailleurs et d'employeurs dans les activités des CES-IS visant à lutter contre les inégalités



La participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques peut être une conséquence naturelle de leur appartenance au CES-IS ou de leur association à ses activités, y compris pour lutter contre les inégalités. C'est le cas du HCDS au **Burkina Faso**, du CNDS au **Burundi**, du CNDS au **Tchad**, du SER à **Curaçao**, du Conseil consultatif du travail en **Eswatini**, du CESE en **République démocratique du Congo**, du ministère de la Main-d'œuvre en **Indonésie**, du CNEL en **Italie**, du CESE au **Maroc**, du Conseil économique, social et du travail en **République-Unie de Tanzanie** et du CNDS en **Tunisie**. En **Grèce**, au sein de l'OKE, les partenaires sociaux représentant les groupes les plus vulnérables ont

mené un dialogue social pour lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement sur le lieu de travail.

Dans certains CES-IS, des groupes de travail ont été créés pour aborder des problématiques spécifiquement liées à la lutte contre les inégalités dans le monde du travail. Au sein du NESC **irlandais**, les organisations de travailleurs et d'employeurs ont joué un rôle essentiel dans le groupe de travail sur la protection sociale et la vulnérabilité de l'emploi (liée au changement climatique et à la transition numérique). Dans le cadre du CNTPE **péruvien**, les organisations professionnelles ont participé à la Commission sur la productivité et les salaires minimums, ainsi qu'à la Table ronde du Dialogue social de la Jeunesse. En **Macédoine du Nord**, des organisations professionnelles participent au groupe de travail de l'ESS sur les politiques de l'emploi.

D'autres CES-IS ont signalé que les partenaires sociaux (représentant les travailleurs ou les employeurs, ou les deux) contribuaient à des initiatives spécifiques. Au **Bénin**, les organisations de travailleurs ont tenu des discussions avec le président du CES sur des questions liées au traitement inégal des fonctionnaires. Au **Ghana**, les partenaires sociaux ont contribué à la préparation de la Déclaration budgétaire et de la Politique économique du gouvernement pour l'exercice 2023, qui comprennent des aides aux travailleurs en période postpandémique, ainsi que des mesures pour le maintien dans l'emploi, la pérennité des emplois et l'octroi de subventions aux services publics. Au **Lesotho**, les organisations de travailleurs et d'employeurs représentées au NACOLA ont participé à un large éventail de discussions concernant les inégalités sur le marché du travail, les infractions au droit du travail, la sensibilisation des travailleurs et la résolution des conflits. De leur côté, les employeurs forment également leurs membres aux normes internationales du travail et autres droits connexes.

Au **Niger**, les principales préoccupations des partenaires sociaux concernent l'amélioration du niveau de vie des travailleurs et la domination des entreprises multinationales, qui limite l'accès au marché des entreprises locales. En **Roumanie**, les organisations de travailleurs ont été particulièrement impliquées dans la révision des propositions législatives gouvernementales ou parlementaires soumises au CES pour avis, ce qui inclut la Loi 202/2002 sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, et la Loi 62/2011 sur le dialogue social. Au **Sri Lanka**, les partenaires sociaux ont été impliqués dans des activités concernant principalement la rémunération des travailleurs des plantations, la réglementation des pratiques déloyales en matière de main-d'œuvre et la protection des travailleurs confinés durant la pandémie. Au **Zimbabwe**, les partenaires sociaux ont contribué à des réformes législatives, telles que la Loi sur la fonction publique (2021) et la Politique sur le harcèlement sexuel dans la fonction publique (2022).

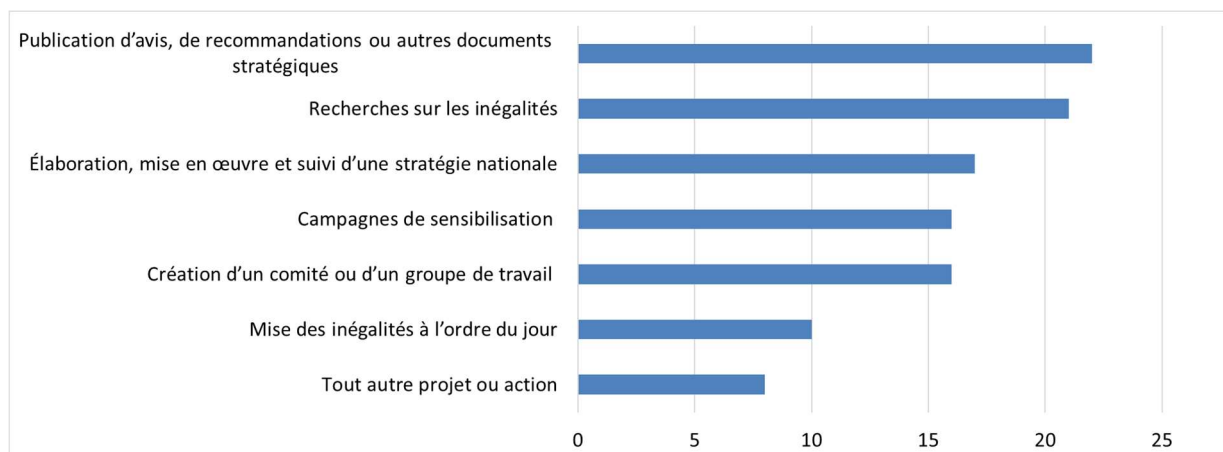
Les CES-IS se sont globalement moins exprimés sur le manque d'implication des partenaires sociaux. En **Ouzbékistan**, par exemple, les organisations de travailleurs et d'employeurs n'ont pas joué de rôle majeur en raison de la faible pertinence perçue du sujet. De la même manière, au **Togo**, les inégalités dans le monde du travail sont rarement débattues au sein du Conseil national du dialogue social (CNDS). La **Mauritanie** a suggéré que le fonctionnement limité de son CESE constituait l'une des principales raisons de ce manque d'implication.

5.4 Futurs projets des CES-IS et soutien de l'OIT

La dernière partie de l'enquête portait sur les futurs projets des CES-IS en matière de lutte contre les inégalités dans le monde du travail. Dans la grande majorité des cas (Figure 11), les institutions prévoient de publier des avis, des recommandations ou autres documents stratégiques (22 réponses sur 30), et de mener des recherches sur les inégalités (21 réponses sur 30). On trouve ensuite des projets d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi d'une

stratégie nationale (17), de campagnes de sensibilisation (16) ou de création de comités ou groupes de travail (16).

Figure 11 Futurs projets des CES-IS en matière de lutte contre les inégalités



Dix CES-IS ont indiqué que les inégalités continueront à figurer à leur ordre du jour, à savoir: le CESE de **République démocratique du Congo**, le SER de **Curaçao**, le NCT du **Ghana**, le NESC d'**Irlande**, le CNEL d'**Italie**, le NACOLA du **Lesotho**, le CNT du **Niger**, le Conseil national tripartite pour la paix sociale des **Philippines**, la Chambre civique de la **Fédération de Russie** et le ministère du Travail et de l'Emploi à l'étranger du **Sri Lanka**.

Parmi les autres actions envisagées figurent l'engagement à débattre de différentes mesures dans le cadre de consultations tripartites au **Sri Lanka**, la mise en place d'un programme de lutte contre les inégalités au **Burundi**, la récompense des organisations et institutions jouant un rôle de premier plan dans la lutte contre les inégalités et la présentation de leurs meilleures pratiques au **Lesotho**, la tenue d'une analyse indépendante des inégalités dans le monde du travail en **Ouzbékistan** et la poursuite des réformes législatives au **Zimbabwe**. De son côté, le CNEL **italien** poursuivra ses objectifs habituels, notamment en aidant le Parlement à ratifier les conventions de l'OIT.

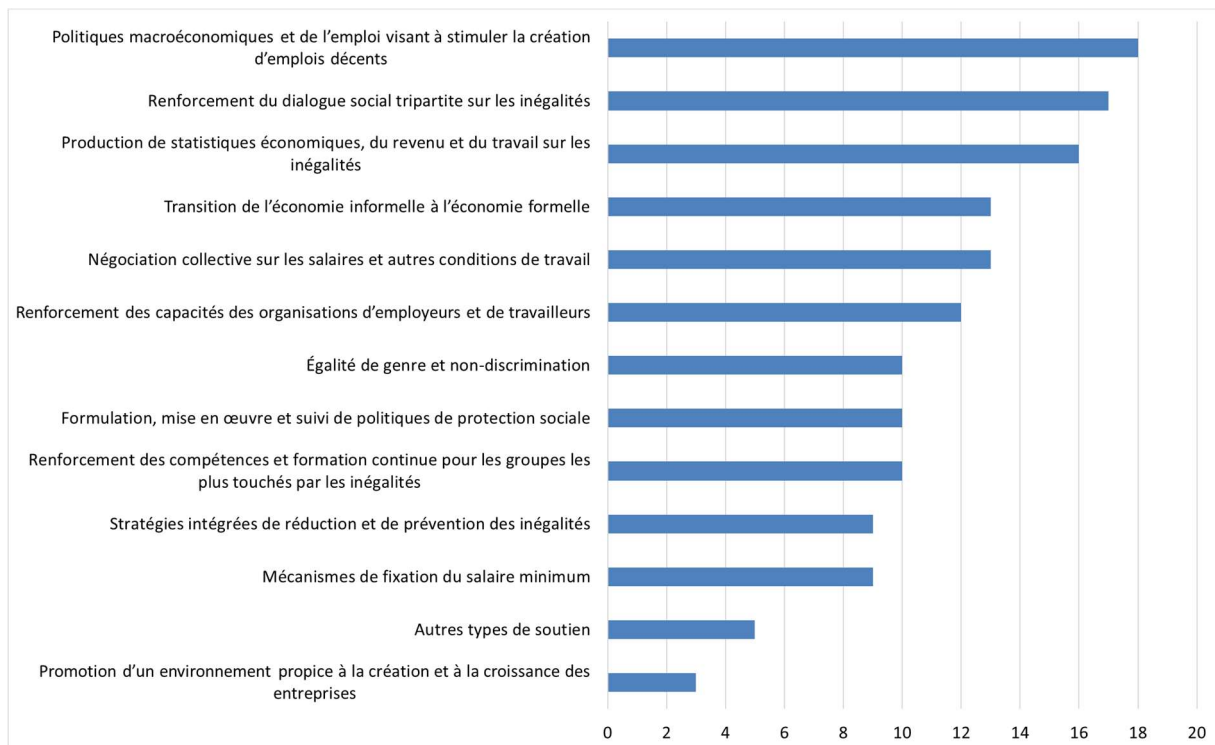
En mars 2022, le Conseil d'administration du BIT a adopté un plan d'action sur les inégalités dans le monde du travail pour la période 2022-2027 qui vise à donner suite aux conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail en décembre 2021, et qui englobe de nombreux domaines d'action (OIT 2022a). Les CES-IS ont été invités à indiquer ce qu'ils considéraient comme les cinq questions «prioritaires» devant bénéficier d'un soutien de l'OIT dans leur contexte national.

Les réponses ont été plutôt hétérogènes (Figure 12), avec seulement trois questions privilégiées par plus de la moitié des pays: les politiques macroéconomiques et de l'emploi visant à stimuler la création d'emplois décents (18 réponses sur 31), suivies des outils de rationalisation du processus d'élaboration des politiques de lutte contre les inégalités dans le monde du travail, c'est-à-dire le renforcement du dialogue social tripartite sur les inégalités (17 réponses), et la production de statistiques économiques, du revenu et du travail sur les inégalités (16 réponses). D'autres mesures spécifiques, notamment en matière de formalisation de l'économie, d'égalité de genre, de politiques de protection sociale, de renforcement des compétences et de formation continue à destination des groupes les plus défavorisés, et de mécanismes de fixation du salaire minimum, ont obtenu de 9 à 13 réponses.

La dynamisation de la négociation collective sur les salaires et les conditions de travail (13), le renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs (12) et l'élaboration de stratégies intégrées de réduction et de prévention des inégalités (9) occupent

également des positions intermédiaires dans ce classement. C'est finalement la promotion d'un environnement propice à la création et à la croissance des entreprises (3) qui a recueilli le moins de réponses.

Figure 12 Questions prioritaires devant bénéficier d'un soutien de l'OIT (cinq priorités par pays)



Plusieurs CES-IS ont proposé d'autres types de soutien de la part de l'OIT ou détaillé les aspects les plus importants à prendre en considération. Parmi les CES-IS les plus concernés par l'égalité de genre, on retrouve le CES du **Bénin**, qui a détaillé une éventuelle stratégie à venir visant à prendre systématiquement en compte la dimension de genre dans tous les domaines stratégiques et à tous les niveaux, à garantir l'égalité des chances et d'accès aux ressources, à créer un environnement propice à la mise en œuvre de stratégies liées à l'égalité de genre, à assurer une meilleure coordination des actions en faveur de l'égalité de genre et à promouvoir la recherche et la diffusion de données ventilées par sexe dans tous les domaines stratégiques.

Le CNDS du **Burundi**, le NACOLA du **Lesotho**, le CESE de **Mauritanie** et le CNTPE du **Pérou** se sont montrés particulièrement préoccupés par la nécessité de collecter des informations statistiques sur le fonctionnement du marché du travail, et ce afin d'encourager un dialogue social tripartite propice à une planification efficace et à la formulation de politiques judicieuses. D'après le CNTPE, si la production de données statistiques sur les groupes ayant des besoins particuliers de protection est essentielle pour concevoir des politiques relatives au marché du travail, il s'avère toutefois très difficile de recueillir de telles données et d'identifier les principaux problèmes auxquels sont confrontés ces groupes.

En **Tunisie**, le CNDS accorde la priorité à la dépendance et à la vulnérabilité des travailleurs de l'économie informelle, parmi lesquels les femmes, les jeunes, les migrants et les travailleurs âgés sont les premières victimes des déficits en travail décent, exposés qu'ils sont à la violence, à l'exploitation et aux abus, et notamment aux extorsions et à la corruption. Le taux d'activité informelle parmi les personnes de moins de 40 ans constitue l'une des questions les plus préoccupantes. Il représentait en effet respectivement 60 pour cent et 83 pour cent de l'emploi informel total des hommes et des femmes en 2014 (CRES 2016).

Enfin, trois CES-IS ont souligné la nécessité de se concentrer sur d'autres aspects des inégalités. Pour la **Grèce**, l'OKE suggère que la planification équitable et inclusive des transitions numérique et verte pourrait représenter un aspect essentiel de la lutte contre les inégalités, tandis que le NESC d'**Irlande** mène des travaux sur la crise du coût de la vie et que le ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale du **Zimbabwe** souligne la nécessité de continuer à soutenir le renforcement des capacités de mise en œuvre des normes internationales du travail.

VI. Les voies à suivre : Recommandations pour renforcer le rôle du dialogue social et des CES-IS dans la lutte contre les inégalités dans le monde du travail

La conférence conjointe OIT-AICESIS 2023 se déroule dans le contexte des suites de la pandémie de COVID-19 et de ses répercussions significatives sur les inégalités dans le monde du travail. La constatation de l'aggravation des inégalités a conduit à une série d'initiatives de l'OIT visant à attirer l'attention internationale sur la nécessité d'agir pour les réduire. Cette conférence encouragera notamment la réflexion parmi les CES-IS et les mandants tripartites de l'OIT – gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs – sur les défis que posent de telles inégalités. La prise en compte du rôle du dialogue social constitue un élément central de ces réflexions. En bref, quelles contributions le dialogue social et la négociation collective peuvent-ils – et devraient-ils – apporter pour que des mesures appropriées soient prises aux niveaux national et international afin de réduire progressivement les inégalités dans le monde du travail?

Pour répondre à cette question, le présent rapport se termine par un résumé des principales tendances et problématiques avant de tirer quelques conclusions provisoires. Des ébauches de recommandations stratégiques sont ensuite présentées en vue d'un examen plus approfondi à l'occasion de la conférence d'Athènes, qui se tiendra au mois de novembre.

6.1 Principales tendances et problématiques

Ce rapport a tout d'abord permis d'identifier les principales tendances et problématiques liées aux inégalités dans le monde du travail, et notamment les principaux facteurs qui les façonnent, tels que répertoriés par le BIT: (i) la répartition des revenus du travail; (ii) les écarts de productivité entre les entreprises; (iii) la discrimination fondée sur le genre; (iv) l'ampleur de l'informalité; (v) les lacunes en matière de protection sociale; et (vi) les arrangements contractuels. Il s'agissait d'évaluer les répercussions négatives de la pandémie de COVID-19 et de la crise du coût de la vie sur les inégalités existantes. Le rapport a ensuite présenté l'analyse des résultats de l'enquête OIT-AICESIS menée auprès de 31 CES-IS nationaux.

Cette enquête a permis d'appréhender la manière dont des CES-IS du monde entier perçoivent et traitent les innombrables problématiques inhérentes à l'aggravation des inégalités dans le monde du travail. Les résultats ont mis en évidence une grande variété de perceptions, de priorités et d'activités des CES-IS aux niveaux régional et national. La grande majorité des CES-IS ont montré qu'ils étaient conscients de bon nombre, voire de l'ensemble, des défis auxquels est confronté leur pays en matière d'inégalités dans le monde du travail, tout en affichant des degrés divers de préparation et de capacité à les relever.

La plupart des pays considèrent les inégalités comme allant de modérément à très problématiques, et estiment par ailleurs que le COVID-19 a entraîné des répercussions allant de modérée à sérieuses, en particulier sur les travailleurs et les groupes sociaux qui se trouvaient déjà dans une position vulnérable avant le début de la pandémie. Les témoignages des CES-IS confirment largement, mais pas intégralement, les problématiques

intersectionnelles mises en lumière dans la section 2.2. Ce sont incontestablement les femmes et les jeunes filles qui se trouvent dans la pire situation, suivies de près par les personnes employées dans le cadre de contrats atypiques, les personnes en situation de handicap et les personnes employées dans l'économie informelle. D'autres catégories vulnérables, à l'instar des travailleurs étrangers et migrants, des jeunes et des personnes âgées, sont également confrontées à des difficultés majeures, tandis que les travailleurs des zones rurales semblent être légèrement mieux lotis. Les CES-IS ont identifié le plus faible impact des inégalités parmi les membres de groupes ethniques, raciaux et religieux spécifiques, ainsi que chez les peuples autochtones et tribaux, ce qui est surprenant et va à l'encontre de nombreuses études intersectionnelles.

Les CES-IS accordent une grande importance à la fracture numérique en tant que facteur d'aggravation ou de réduction des inégalités dans le monde du travail. Ils considèrent comme des éléments fondamentaux la capacité à travailler à distance (télétravail), l'accès au matériel informatique (ordinateurs, téléphones portables, tablettes et autres appareils électroniques), un accès fiable et abordable au réseau Internet et l'accès aux technologies numériques dans le cadre des activités professionnelles quotidiennes et de la formation continue.

En ce qui concerne le mandat plus large des CES-IS en matière de lutte contre les inégalités dans le monde du travail, le dialogue social national a été ventilé en éléments de légitimité des intrants, des processus et des extrants, suscitant des réponses variées de la part des CES-IS.

En matière de légitimité des intrants, les CES-IS semblent généralement assez représentatifs de différents groupes vulnérables, de manière néanmoins assez disparate. Les groupes les plus représentés sont les femmes et les jeunes filles, suivies de près par les travailleurs des zones rurales, les jeunes, les personnes travaillant dans l'économie informelle, les précaires et les personnes en situation de handicap. Des niveaux de représentation plus faibles ont été constatés pour les personnes âgées, les membres de groupes ethniques, raciaux ou religieux spécifiques, et les populations autochtones et tribales, ce qui confirme dans une certaine mesure la moindre attention accordée à des groupes souffrant généralement d'inégalités de nature intersectionnelle.

Au cours des cinq dernières années, les trois quarts des CES-IS ont mené des discussions sur les inégalités dans le monde du travail, ce qui constitue un résultat positif. Les raisons du manque d'implication du quart restant sont variées, mais toutefois emblématiques des dimensions requises – capacité de résolution des problèmes, mandat effectif et soutien politique – pour qu'une institution de dialogue social fonctionne efficacement. La plupart des pays ont par ailleurs fait état d'une forte implication des organisations de travailleurs et d'employeurs dans les activités des CES-IS, notamment en matière d'inégalités dans le monde du travail, les employeurs étant néanmoins légèrement moins engagés que les travailleurs.

En ce qui concerne les actions concrètes de lutte contre les inégalités, y compris dans le monde du travail, les trois quarts des CES-IS ont confirmé qu'une stratégie nationale avait été mise en place, avec des mesures contre la discrimination et en faveur du marché du travail, de l'éducation et des politiques sociales. Bien que les CES-IS aient été régulièrement associés à des consultations et que leurs avis aient souvent été traduits en politiques, leur participation ne s'est pas avérée totalement satisfaisante, ce qui implique que la légitimité des processus du dialogue social dans ce domaine pourrait être améliorée.

En ce qui concerne les extrants stratégiques, à savoir les succès et écueils de la phase de mise en œuvre des stratégies nationales, les expériences partagées ont montré une certaine hétérogénéité. D'un côté, plusieurs exemples de réussite ont émergé, notamment en matière de protection contre les pertes d'emploi pendant la pandémie et d'améliorations majeures de l'action législative visant à lutter contre les plus diverses formes de discrimination fondée

sur le genre. En revanche, certains CES-IS ont indiqué que le manque de ressources (humaines, financières et institutionnelles) avait été exacerbé par la pandémie et, éventuellement, par la guerre en Ukraine, rendant ainsi plus difficile la mise en œuvre de stratégies nationales et plans similaires.

Pour ce qui est du soutien que l'OIT pourrait apporter aux CES-IS, les préférences exprimées ne sont pas uniformes. Trois grandes questions prioritaires se sont dégagées. Il s'agit, par ordre décroissant, des politiques macroéconomiques et d'emploi visant à stimuler la création d'emplois décents, du renforcement du dialogue social tripartite sur les inégalités dans le monde du travail et de la production de statistiques économiques, du revenu et du travail afférentes à ces inégalités.

6.2 Conclusions et recommandations stratégiques

On peut tirer de ce rapport différentes conclusions stratégiques, mais étant donné le caractère complexe et multiforme des inégalités dans le monde du travail, une action efficace à leur encontre exige d'identifier et de traiter les causes de ces inégalités, qui sont par nature spécifiques au contexte. La réduction des inégalités exige par ailleurs que soient menées à différents niveaux des interventions combinées, coordonnées, cohérentes et adaptées aux circonstances nationales. Si l'on veut réduire les inégalités, il convient de reconnaître l'interdépendance des nations et des populations affectées, en accordant par exemple une attention toute particulière aux questions d'intersectionnalité.

La principale leçon que nous devons donc en tirer est qu'il n'existe pas d'approche universelle pour lutter contre les inégalités dans le monde du travail. La nature des politiques appropriées à mettre en œuvre dépend de facteurs sous-jacents et de cadres politiques et institutionnels propres à chaque pays. L'organisation du dialogue social, et notamment de la négociation collective – un outil essentiel pour parvenir à une répartition équitable des fruits du progrès économique –, devrait donc découler de l'identification de la nature multiforme des inégalités, dans la lignée de la Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, adoptée lors de la 107^e session de la Conférence internationale du Travail de juin 2018.

En résumé, les CES-IS ont un rôle clé à jouer en ce qu'ils permettent de réunir les gouvernements et les partenaires sociaux pour analyser et élaborer conjointement des stratégies nationales adéquates de lutte contre les inégalités et de promotion d'un monde du travail inclusif. Les acteurs tripartites peuvent ainsi bénéficier des points de vue et contributions d'autres parties prenantes tout aussi préoccupées par la montée des inégalités et par leur impact sur la durabilité des économies et la cohésion des sociétés. Plus important encore, les CES-IS ne devraient pas être uniquement associés à la phase de conception des stratégies nationales de lutte contre les inégalités. Ils devraient également pouvoir participer pleinement à la mise en œuvre de ces politiques, ainsi qu'au suivi et à l'évaluation de leur efficacité.

Toutefois, pour participer de manière significative au processus décisionnel, les CES-IS doivent être pleinement habilités à cet effet. Cela signifie en premier lieu qu'ils doivent être dotés de ressources suffisantes – humaines, financières et techniques – pour renforcer leur capacité de résolution des problèmes et ainsi relever les défis intellectuels inhérents à la lutte efficace contre les inégalités dans le monde du travail. Dans un deuxième temps, les CES-IS doivent disposer d'un mandat effectif – implicite ou, mieux encore, explicite – leur permettant de participer à l'ensemble des phases clés de l'élaboration des politiques. Pour finir, le soutien politique s'avère essentiel et nécessite la participation régulière du gouvernement et des partenaires sociaux aux activités des CES-IS tout au long du cycle de vie des stratégies et politiques.

Bibliographie

- Acemoglu, D., and P. Restrepo. 2019. “Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor”. *Journal of Economic Perspectives* 33(2): 3–30.
- Alejo, J., M. Bérigolo, and F. Carbajal. 2013. “Las transferencias públicas y su impacto distributivo: La experiencia de los países del Cono Sur en la década de 2000”, CEDLAS Working Papers No. 141. Buenos Aires.
- Alvaredo, F., L. Chancel, T. Piketty, E. Saez, and G. Zucman. 2018. *World Inequality Report 2018*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Atkinson, A. B. 2015. *Inequality. What Can be Done?* Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Assouma, K., K. Lawson-Body, and S.N.B. Kima. 2020. *Les effets de la COVID-19 à court, moyen et long terme sur les acteurs de l’informel*. Cotonou: Friedrich-Ebert Stiftung.
- Autor, D.H., D. Dorn, and G.H. Hanson. 2016. “The China Shock: Learning from Labor-market Adjustment to Large Changes in Trade”. *Annual Review of Economics* 8(1): 205–240.
- Banque mondiale. 2016. *Poverty and Shared Prosperity 2016: Taking on Inequality*. Washington, DC: The World Bank.
- . 2022a. *Poverty and Shared Prosperity 2022: Correcting Course*. Washington, DC: The World Bank.
- . 2022b. *Ratio of Female to Male Labor Force Participation Rate (%) (modeled ILO estimate)*. Accessed 8 October 2022. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FM.ZS>.
- Barr, N. 2020. *Economics of the Welfare State*, sixth edition. Oxford: Oxford University Press.
- Berlingieri, G., P. Blanchenay, and C. Criscuolo. 2017. “The Great Divergence(s)”. *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers* 39. Paris: OECD Publishing.
- Bernstein, A., and A. Raman. 2015. “The Great Decoupling: An Interview with Erik Brynjolfsson and Andrew McAfee”. *Harvard Business Review*.
- Bonnet, F., J. Vanek and M. Chen. 2019. *Women and Men in the Informal Economy - A Statistical Brief*. Manchester, UK: WIEGO.
- CE (Commission européenne). 2014. *Use of Childcare in the EU Member States and Progress towards the Barcelona Targets*. Short Statistical Report No. 1. Bruxelles: Commission européenne.
- . 2022. *L’indice de l’économie et de la société numériques (DESI) 2022*. Luxembourg: Office des publications de l’Union européenne.
- Chancel, L., T. Piketty, E. Saez, G. Zucman, et al. 2022. *World Inequality Report 2022*. Paris: World Inequality Lab.
- Corak, M. 2013. “Income Inequality, Equality of Opportunity, and Intergenerational Mobility”. *Journal of Economic Perspectives* 27(3): 79–102.

-
- Cord, L. O. Barriga-Cabanillas, L. Lucchetti, C. Rodríguez-Castelán, L.D. Sousa, and D. Valderrama. 2017. "Inequality stagnation in Latin America in the Aftermath of the Global Financial Crisis". *Review of Development Economics* 21(1): 157–181.
- CRES (Centre de Recherches et d'Études Sociales). 2016. *Protection sociale et économie informelle en Tunisie. Défis de la transition vers l'économie formelle*. Tunis: CRES.
- Emmenegger, P., S. Häusermann, B. Palier, and M. Seeleib-Kaiser. 2012. *The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*. Oxford: Oxford University Press.
- Erikson, R.S. 2015. "Income Inequality and Policy Responsiveness". *Annual Review of Political Science* 18(1): 11–29.
- Fina, S., B. Heider, and C. Raț. 2021. *Unequal Romania: Regional Socio-economic Disparities in Romania*. Bucharest: Friedrich-Ebert Stiftung.
- Frye, T. 2010. *Building States and Markets after Communism: The Perils of Polarized Democracy*. New York: Cambridge University Press.
- Ghodsee, K., and M.A. Orenstein. 2021. *Taking Stock of Shock: Social Consequences of the 1989 Revolutions*. Oxford: Oxford University Press.
- Goos, M., E. Rademakers, A. Salomons, and M. Vandeweyer. 2022. "Job Polarization: Its History, An Intuitive Framework and Some Empirical Evidence". In *The Oxford Handbook of Job Quality*, edited by C. Warhurst, C. Mathieu, and R.E. Dwyer, 169–202. Oxford: Oxford University Press.
- Gu, Y., and Z. Wang. 2022. "Income Inequality and Global Political Polarization: The Economic Origin of Political Polarization in the World". *Journal of Chinese Political Science* 27(2): 375–398.
- Guardiancich, I., and O. Molina. 2022. "From Gradual Erosion to Revitalization: National Social Dialogue Institutions and Policy Effectiveness". *European Journal of Industrial Relations* 28(1): 85–103.
- Guerrieri, V., G. Lorenzoni, L. Straub, and I. Werning. 2022. "Macroeconomic Implications of COVID-19: Can Negative Supply Shocks Cause Demand Shortages?". *American Economic Review* 112(5): 1437–1474.
- Guga, Ș., and A. Sindreștean. 2021. *Inegalități economice de gen în România*. Bucharest: Friedrich-Ebert Stiftung.
- HCP (Haut-Commissariat au Plan). 2022. *Évolution des inégalités sociales dans un contexte marqué par les effets de la COVID-19 et de la hausse des prix*. Rabat: HCP.
- Hinrichs, K., and M. Jessoula, eds. 2012. *Labour Market Flexibility and Pension Reforms: Flexible Today, Secure Tomorrow?* London: Palgrave Macmillan.
- INAMU (Instituto nacional de la mujer). 2020. *Afectaciones del COVID-19 en la vida de las mujeres en Costa Rica*. San José: INAMU.
- INS (Institut National de la Statistique). 2021. *Impact de la crise COVID-19 sur le secteur privé, 3ème phase*. Tunis: INS.
- Istat (Istituto nazionale di statistica). 2022. *Rapporto annuale 2022: La situazione del Paese*. Rome: Istat.

-
- Jessoula, M., and E. Pavolini, eds. 2022. *La mano invisibile dello stato sociale. Il welfare fiscale in Italia*. Bologna: Il Mulino.
- Kóczán, Z., and F. Loyola. 2021. “How Do Migration and Remittances Affect Inequality? A Case Study of Mexico”. *Journal of International Development* 33(2): 360–381.
- Korpi, W., and J. Palme. 1998. “The Paradox of Redistribution and Strategies of Equality: Welfare State Institutions, Inequality, and Poverty in the Western Countries”. *American Sociological Review* 63(5): 661–687.
- Krugman, P. 2009. *The Conscience of a Liberal*. New York: W.W. Norton & Company.
- Lakner, C., and B. Milanović. 2013. “Global Income Distribution: From the Fall of the Berlin Wall to the Great Recession”, World Bank Working Paper No. 6719.
- Lustig, N. 2016. “Inequality and Fiscal Redistribution in Middle Income Countries: Brazil, Chile, Colombia, Indonesia, Mexico, Peru and South Africa”. *Journal of Globalization and Development* 7(1): 17–60.
- Mahler, D.G., N. Yonzan, and C. Lakner. 2022. “The Impact of COVID-19 on Global Inequality and Poverty”, World Bank Policy Research Working Paper 10198.
- McCarty, N.M., K.T. Poole, and H. Rosenthal. 2006. *Polarized America: The Dance of Ideology and Unequal Riches*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Milanović, B. 2020. “Elephant who lost its trunk: Continued growth in Asia, but the slowdown in top 1% growth after the financial crisis”, 6 October. London, CEPR, VoxEU. <https://cepr.org/voxeu/columns/elephant-who-lost-its-trunk-continued-growth-asia-slowdown-top-1-growth-after>.
- . 2022. “After the Financial Crisis: The Evolution of the Global Income Distribution between 2008 and 2013”. *Review of Income and Wealth* 68(1): 43–73.
- Ministry of Finance of Ghana. 2022. *The Budget Statement and Economic Policy of the government of Ghana for the 2022 Financial Year*. Accra: Ministry of Finance Public Relations Office.
- Murrell, P. 1995. “The Transition according to Cambridge, Mass.”. *Journal of Economic Literature* 33(1): 164–178.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) 2011. *Toujours plus d'inégalité : Pourquoi les écarts de revenus se creusent*. Paris: Éditions OCDE.
- . 2015. *Tous concernés : Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*. Paris: Éditions OCDE.
- . 2019. *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. Paris: Éditions OCDE.
- . 2022. Emploi temporaire (indicateur). doi: 10.1787/e9c54afe-fr Consulté le 8 octobre 2022.
- OIT (Organisation internationale du Travail) 2009. *Surmonter la crise: Un Pacte mondial pour l'emploi* Genève: OIT.
- . 2015. *L'initiative du centenaire sur l'avenir du travail*. Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 104^e session. Genève: OIT.

-
- . 2016. *Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*. Genève: OIT.
- . 2018a. *Rapport mondial sur les salaires 2018/19: Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?* Genève: OIT.
- . 2018b. *Femmes et hommes dans l'économie informelle: Un panorama statistique*. Troisième édition. Genève: OIT.
- . 2019a. *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail*. Genève: OIT.
- . 2019b. *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: un meilleur avenir du travail pour tous* Genève: OIT.
- . 2020a. *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2020*. Genève: OIT.
- . 2020b. *Rapport mondial sur les salaires 2020-21: Salaires et salaire minimum au temps du COVID-19* Genève: OIT.
- . 2020c. *COVID-19 and the World of Work. North Macedonia: Rapid Assessment of the Employment Impacts and Policy Responses*. Genève: OIT.
- . 2021a. [Résolution concernant les inégalités et le monde du travail. Conférence internationale du Travail – 109^e session](#). Genève: OIT.
- . 2021b. [Les inégalités et le monde du travail](#), Rapport IV. Conférence internationale du Travail, 109^e session. Genève: OIT.
- . 2021c. *Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail*. 7^e édition. Genève: OIT.
- . 2021d. *An Update on the Youth Labour Market Impact of the COVID-19 Crisis*. Note de synthèse, juin 2021. Genève: OIT.
- . 2021e. *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2021*. Genève: OIT.
- . 2021f. [Méthode d'autoévaluation pour les institutions de dialogue social—MAIDS](#). Genève: OIT.
- . 2022a. [Questions découlant des travaux de la seconde partie de la 109^e session \(2021\) de la Conférence internationale du Travail: Suivi de la résolution concernant les inégalités et le monde du travail](#). Conseil d'administration, 344^e session, 2022. Genève: OIT.
- . 2022b. [Suivi de la Résolution concernant les inégalités et le monde du travail \(2021\): Stratégie globale et intégrée de l'OIT pour réduire et prévenir les inégalités dans le monde du travail](#). Conseil d'administration, 346^e session, 2022. Genève: OIT.
- . 2022c. *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-22*. Genève: OIT.
- . 2022d. [Rapport sur le dialogue social 2022: La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente](#) Genève: OIT.
- . 2022e. *Rapport mondial sur les salaires 2022-23: L'impact de l'inflation et du COVID-19 sur les salaires et le pouvoir d'achat*. Genève: OIT.

-
- . 2022f. Republic of North Macedonia. *Young People not in Education, Employment or Training (NEET): Mapping and Policy Pointers*. Skopje: OIT.
- OIT-AICESIS (Organisation internationale du Travail–Association Internationale des Conseils économiques et sociaux et institutions similaires). 2017. *Le dialogue social et l'avenir du travail. Rapport de la conférence*. Athènes, Conférence OIT-AICESIS, 23-24 novembre 2017.
- OIT-ERF (Organisation internationale du Travail–Economic Research Forum). 2022. *Rapid Labour Force Survey of COVID-19 Impact in Tunisia*. Tunis: OIT-ERF.
- ONU (Nations Unies) 2021. *Notre Programme commun – Rapport du Secrétaire général*. Genève: Nations Unies.
- ONU Femmes. 2020. *La violence à l'égard des femmes, cette pandémie fantôme*. New York: ONU Femmes.
- Ostry, J.D., A. Berg, and C.G. Tsangarides. 2014. “Redistribution, Inequality, and Growth”, IMF Staff Discussion Note No. 14/02.
- PAM (Programme Alimentaire Mondial). 2020. *Résumé de l'enquête sur les impacts du COVID19 sur la sécurité alimentaire à Brazzaville*. Brazzaville: Programme Alimentaire Mondial.
- Piketty, T. 2014. *Capital in the Twenty-first Century*. Cambridge, MA: Belknap Press.
- Rodríguez-Castelán, C., L.F. López-Calva, N. Lustig, and D. Valderrama. 2016. “Understanding the Dynamics of Labor Income Inequality in Latin America”, World Bank Policy Research Working Paper No. 7795.
- Saraceno, C. 2016. “Varieties of Familialism: Comparing Four Southern European and East Asian Welfare Regimes”. *Journal of European Social Policy* 26(4): 314–326.
- Scharpf, F.W. 2003. “Problem-solving Effectiveness and Democratic Accountability in the EU”, MPIfG Working Paper No. 03/1. Max Planck Institute for the Study of Societies, Cologne.
- Sinfield, A. 2020. “Building Social Policies in Fiscal Welfare”. *Social Policy and Society* 19(3): 487–499.
- Solt, F. 2020. “Measuring Income Inequality across Countries and Over Time: The Standardized World Income Inequality Database”. *Social Science Quarterly* 101(3): 1183–1199. SWIID version 9.3, June 2022.
- Stewart, F. 2008. “Horizontal Inequalities and Conflict: An Introduction and Some Hypotheses”. In *Horizontal Inequalities and Conflict: Understanding Group Violence in Multiethnic Societies*, edited by F. Stewart, 3–24. London: Palgrave Macmillan.
- UNECE (Commission Économique des Nations Unies pour l'Europe). 2022. *Labour Share of GDP, Comprising Wages and Social Protection Transfers*. Genève: UNECE Statistical Division Database.
- Verick, S., D. Schmidt-Klau, and S. Lee. 2022. “Is This Time Really different? How the Impact of the COVID-19 Crisis on Labour Markets Contrasts with that of the Global Financial Crisis of 2008–09”. *International Labour Review* 161(1): 125–148.

Wilkinson, R.G., and K. Pickett. 2010. *The Spirit Level: Why More Equal Societies Almost Always Do Better*. London: Penguin Books.