



5

Comment renforcer les institutions du travail

Principaux constats



Une réglementation efficace en matière de sécurité et de santé devrait couvrir toutes les branches d'activité économique et tous les travailleurs, en précisant clairement les devoirs et les droits.



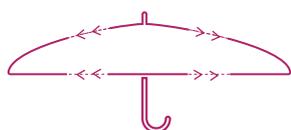
L'égalité de traitement pour les travailleurs sous diverses modalités contractuelles limite la discrimination fondée sur le statut professionnel et favorise le travail décent et la concurrence loyale.



Dans les pays où la couverture de la négociation collective est élevée, l'écart de rémunération entre les salariés clés et les autres salariés est souvent plus faible.



Veiller à ce que les travailleurs clés perçoivent le salaire minimum peut être un outil efficace pour augmenter leurs revenus.



L'extension de la protection sociale à tous les travailleurs, notamment l'accès à des congés de maladie rémunérés, renforcera la résilience des travailleurs et des économies face aux futures crises et pandémies.

Valoriser les travailleurs clés, c'est veiller à ce qu'ils perçoivent un salaire correct et qu'ils travaillent dans des conditions qui correspondent au travail décent. Si le travail décent est un objectif pour tous, il est particulièrement important pour les travailleurs clés, qui fournissent des biens et des services indispensables en période de prospérité comme en période de crise. Le renforcement des institutions du travail ainsi que l'investissement dans des secteurs clés (voir le chapitre 6) sont déterminants pour bâtir un monde du travail plus résilient.

Le présent chapitre s'appuie sur les normes de l'OIT, ainsi que sur des exemples de bonnes pratiques tirées des législations régionales et nationales et des conventions collectives, pour fournir des orientations sur les moyens d'améliorer les conditions de travail et la protection sociale des travailleurs clés. Bien que nombre des régulations et politiques recommandées s'appliquent à tous les travailleurs, elles constituent un pas en avant nécessaire pour parvenir au travail décent pour les travailleurs clés, compte tenu des faiblesses relatives dans le travail clé identifiées dans les chapitres précédents.

Des institutions du travail d'envergure et solides garantissent que le travail n'est pas traité comme une simple marchandise. Ces institutions comprennent les lois et les conventions collectives qui régulent le marché du travail dans des domaines tels que la sécurité et la santé au travail (SST), les contrats de travail, le temps de travail, les salaires, la formation et la sécurité sociale, ainsi que les institutions – organisations de travailleurs et d'employeurs, systèmes d'administration et d'inspection du travail, cours et tribunaux – qui conçoivent et instituent la gouvernance sur le lieu de travail. Des institutions du travail qui fonctionnent bien se préoccupent de l'asymétrie entre le capital et le travail et améliorent les performances du marché du travail et de l'économie¹.

Au cours des cent dernières années, la relation d'emploi a été au cœur de la gouvernance du marché du travail². La définition de l'emploi et la classification de la relation de travail en tant que «relation d'emploi» sont essentielles à la protection du travail. De nombreux aspects de la protection du travail – salaires minima, limitation du temps de travail, protection contre le licenciement – s'appliquent à la relation d'emploi. D'autres, comme le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, la lutte contre la discrimination, la SST et la protection sociale, sont reconnus au niveau international comme s'appliquant à tous les travailleurs, bien qu'ils soient encore souvent restreints au niveau national.

Les lacunes en matière de protection du travail et de protection sociale identifiées chez les travailleurs clés résultent: 1) de l'absence de couverture des travailleurs parce qu'ils n'entrent pas dans le champ d'application de la loi, comme c'est souvent le cas des indépendants, mais aussi de sous-ensembles de travailleurs tels que les travailleurs agricoles ou domestiques, ou les travailleurs des petites entreprises; 2) du manque de respect de la législation, même par les entreprises couvertes par celle-ci, et donc de sa non-application, comme dans le cas des travailleurs employés de manière informelle; ou 3) du traitement inégal des contrats de travail dans la législation, comme c'est le cas pour certaines modalités contractuelles, notamment certains programmes de migration temporaire de main-d'œuvre.

L'amélioration de la protection du travail et de la protection sociale des travailleurs clés nécessite donc une action multiforme, en fonction de la cause des lacunes. Pour les travailleurs dont la relation d'emploi est reconnue, il s'agit notamment de garantir l'égalité de traitement entre les travailleurs dans diverses modalités contractuelles, afin qu'ils puissent bénéficier de tous les avantages de la protection du travail et de la protection sociale (section 5.2), ainsi que d'améliorer la conformité à la législation afin de réduire l'informalité parmi les salariés (section 5.7). Dans certains cas, les travailleurs devraient être reconnus comme étant dans une relation d'emploi, mais ont été classés à tort comme travailleurs indépendants («pseudo-travail indépendant» ou «emploi déguisé»). Dans ces situations, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, contient une série de principes qui peuvent guider les gouvernements dans l'élaboration de politiques visant à remédier à la classification erronée des emplois³.

Pour les travailleurs qui sont hors du champ d'application de la loi, il s'agit d'élargir la définition de la couverture afin d'inclure les travailleurs qui sont dans des professions historiquement exclues, telles que le travail agricole ou le travail domestique, ou les travailleurs «indépendants dépendants», qui sont légalement indépendants mais dépendent économiquement de quelques clients. L'élargissement du champ d'application peut également être un moyen de couvrir les travailleurs qui exercent de nouvelles formes de travail, comme les livreurs travaillant par l'intermédiaire d'applications. Pour

Les lacunes en matière de protection du travail et de protection sociale des travailleurs clés résultent de l'absence de couverture, du manque de respect de la législation ou du traitement inégal des contrats de travail dans la législation.

les travailleurs véritablement indépendants, des politiques spécifiques doivent être adaptées afin de leur fournir une protection, en particulier en ce qui concerne la protection sociale, la SST, la lutte contre la discrimination et le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective.

Le dialogue social est un autre outil essentiel pour renforcer les institutions du travail. La liberté syndicale et la négociation collective sont des droits fondamentaux qui s'appliquent à tous les travailleurs, indépendamment de leur statut contractuel et de leur statut de migrant. Dans la pratique, cependant, de nombreux travailleurs clés ne sont pas en mesure d'exercer ces droits, soit pour les motifs cités ci-dessus, soit en raison des transformations du monde du travail qui ont affaibli les organisations d'employeurs et de travailleurs⁴. Par voie de conséquence, la capacité de la syndicalisation et de la négociation collective à améliorer la protection par le biais d'une régulation négociée s'en trouve affaiblie, de même que le rôle important que la consultation bipartite et la représentation sur le lieu de travail, notamment les comités paritaires de sécurité et de santé, peuvent jouer pour veiller au respect des règles. Le dialogue social a montré sa valeur lors de la pandémie de COVID-19 en tant qu'outil souple pour répondre à une crise⁵; un meilleur accès à cet outil renforce la résilience des marchés du travail.

5.1. Des lieux de travail sûrs et salubres pour tous

Un lieu de travail sûr et salubre est une force pour les travailleurs, les employeurs et la société dans son ensemble. Pour les employeurs, un lieu de travail sûr et salubre protège non seulement les travailleurs contre les blessures et les maladies, mais il peut également contribuer à éviter des dépenses coûteuses liées aux accidents, à l'absentéisme ou à la sécurité sociale. Pour les travailleurs, un lieu de travail sûr et salubre évite les conséquences néfastes de lésions et de maladies professionnelles, qu'elles soient physiques ou mentales. Outre la douleur et la souffrance, un accident ou une maladie peuvent avoir des effets dévastateurs sur les finances du ménage et les relations personnelles, notamment en compromettant la carrière des travailleurs. Pour la société, les accidents du travail et les maladies professionnelles peuvent être coûteux pour les systèmes de sécurité sociale, ainsi que pour les programmes d'aide sociale lorsque les familles se trouvent dans une situation économique difficile.

Comme l'ont montré les chapitres précédents, les travailleurs clés étaient plus exposés que les autres travailleurs à des dangers liés au travail avant le COVID-19, et les risques physiques et psychosociaux se sont aggravés pendant la pandémie. L'analyse a souligné que les travailleurs clés ont enregistré un taux de mortalité plus élevé. Les travailleurs de la santé, qui étaient les plus exposés au virus, ont été durement touchés, mais les données indiquent que, malgré des écarts d'un pays à l'autre, les travailleurs du commerce de détail, de la sécurité et des transports ont souvent payé un prix encore plus élevé. L'analyse montre que le cadre institutionnel a exercé une influence sur la probabilité d'infection des travailleurs clés. Les travailleurs formels, en particulier dans les grands établissements syndiqués, se trouvaient dans des milieux de travail où des systèmes de SST plus solides étaient en place. Comme indiqué à la section 3.1, il existe actuellement de nombreuses lacunes dans la couverture, car les systèmes de SST sont trop souvent limités aux travailleurs ayant une relation d'emploi. En outre, nombre de ces systèmes n'ont pas accordé suffisamment d'attention aux risques psychosociaux, en particulier à la violence et au harcèlement.

La pandémie de COVID-19 a fourni l'occasion d'améliorer les systèmes de SST dans le monde entier. Plus de 40 normes de l'OIT traitent de la SST, dont 20 sont des conventions et des protocoles actualisés. La plupart d'entre elles concernent un danger particulier (comme les accidents industriels majeurs, l'amiante ou les produits chimiques) ou une branche d'activité particulière (comme les mines, la construction ou l'agriculture). Néanmoins, quatre conventions et un protocole se concentrent sur les questions de SST à l'échelle du système, chacun étant accompagné d'une recommandation:

- la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981⁶;
- le protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981;
- la convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985⁷;
- la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006⁸;
- la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019⁹.

► **Figure 5.1. Les cinq dimensions clés d'une régulation efficace en matière de sécurité et de santé**



Le 10 juin 2022, la Conférence internationale du Travail a déclaré que les conventions n° 155 et n° 187 seraient considérées comme des conventions fondamentales au sens de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022.

Ces conventions fournissent des critères solides pour guider les réformes en matière de SST. Elles ne constituent pas un échafaudage statique et rigide pour réguler la SST, mais un cadre dynamique¹⁰. Les conventions s'intéressent à la conception de politiques, de systèmes et de programmes visant à améliorer la sécurité et la santé dans le monde du travail. Elles ont été formulées à l'aune de l'expérience des États Membres et se fondent donc non seulement sur les valeurs fondamentales de l'OIT, mais aussi sur des connaissances pratiques. La synthèse des quatre conventions, et en particulier des deux conventions fondamentales, fait ressortir cinq dimensions clés d'une régulation efficace en matière de sécurité et de santé (voir la figure 5.1), auxquelles s'ajoutent deux piliers de soutien: 1) la conformité (abordée à la section 5.7) et 2) la coordination avec d'autres systèmes réglementaires relatifs au travail, notamment le droit du travail et de la sécurité sociale et la réglementation sanitaire, de sorte que les objectifs et les méthodes se renforcent et se soutiennent mutuellement. Cette section aborde les cinq dimensions clés en vue de fournir aux mandants de l'OIT des orientations politiques sur la mise en place d'institutions du travail plus résilientes, pour les travailleurs clés comme pour les autres.

Politiques, systèmes et programmes nationaux cohérents

Des politiques, systèmes et programmes nationaux cohérents, tels que définis dans les conventions n°s 155 et 187, sont à la base d'une régulation efficace en matière de SST. Un cadre national global et *cohérent*, dont les éléments constitutifs ont été élaborés de manière méthodique et se renforcent mutuellement, permet d'éviter une situation dans laquelle les mesures de SST sont simplement réactives, les gouvernements réagissant à une crise importante de manière fragmentée et au coup par coup. Le danger d'une telle approche réactive est que des solutions à court terme sont adoptées, laissant sans réponse les déficiences générales et à long terme de la législation et de la politique. Comme expliqué à la section 3.1, les premières formes de régulation en matière de SST, qui ciblaient des dangers particuliers dans des industries particulières, sont devenues inadéquates, obsolètes ou difficiles à gérer. Elles ont également créé des inégalités, puisque certains travailleurs étaient protégés contre les dangers, mais pas ceux des secteurs non réglementés.

Cela ne veut pas dire que les mesures d'urgence ne sont jamais justifiées. Parfois, une riposte immédiate et initiale est nécessaire face à une catastrophe imprévue, comme l'a clairement montré la pandémie de COVID-19. Mais il faut aller au-delà du provisoire et procéder à des ajustements systémiques afin d'éviter ou d'atténuer les risques futurs, d'où l'accent mis par les conventions sur la formulation et l'examen régulier d'un ensemble cohérent de *politiques, de systèmes et de programmes*. C'est le point de départ d'une régulation efficace en matière de SST.

En quoi les politiques, systèmes et programmes nationaux se distinguent-ils les uns des autres et pourquoi sont-ils tous les trois nécessaires? Une *politique nationale* désigne ici une politique en matière «de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail»¹¹ dont l'objet est de «prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable»¹².



Crédit: © Dusan Stanekovic

La politique doit promouvoir les *principes de base en matière de SST*¹³. Elle doit également aborder les grandes «*sphères d'action*»¹⁴. Cela signifie qu'elle doit tenir compte des «*composantes matérielles*» du travail (lieux de travail, machines, substances biologiques, etc.), des procédés de travail qui relient ces éléments matériels aux travailleurs, de la formation, de la communication et de la coopération, ainsi que de la protection des travailleurs et de leurs représentants contre les représailles¹⁵. Elle doit préciser les fonctions et les responsabilités des différentes parties prenantes¹⁶ et être périodiquement réexaminée¹⁷. En outre, la politique nationale doit s'étendre à la fourniture de *services de*

santé au travail, qui conseillent les parties prenantes sur la manière de prévenir les lésions et les maladies¹⁸. L'objectif d'une politique nationale est donc de construire une base solide pour toutes les interventions réglementaires relatives à la SST, qu'il s'agisse de lois, de stratégies, de mesures éducatives ou de la création d'agences administratives et autres liées à la SST.

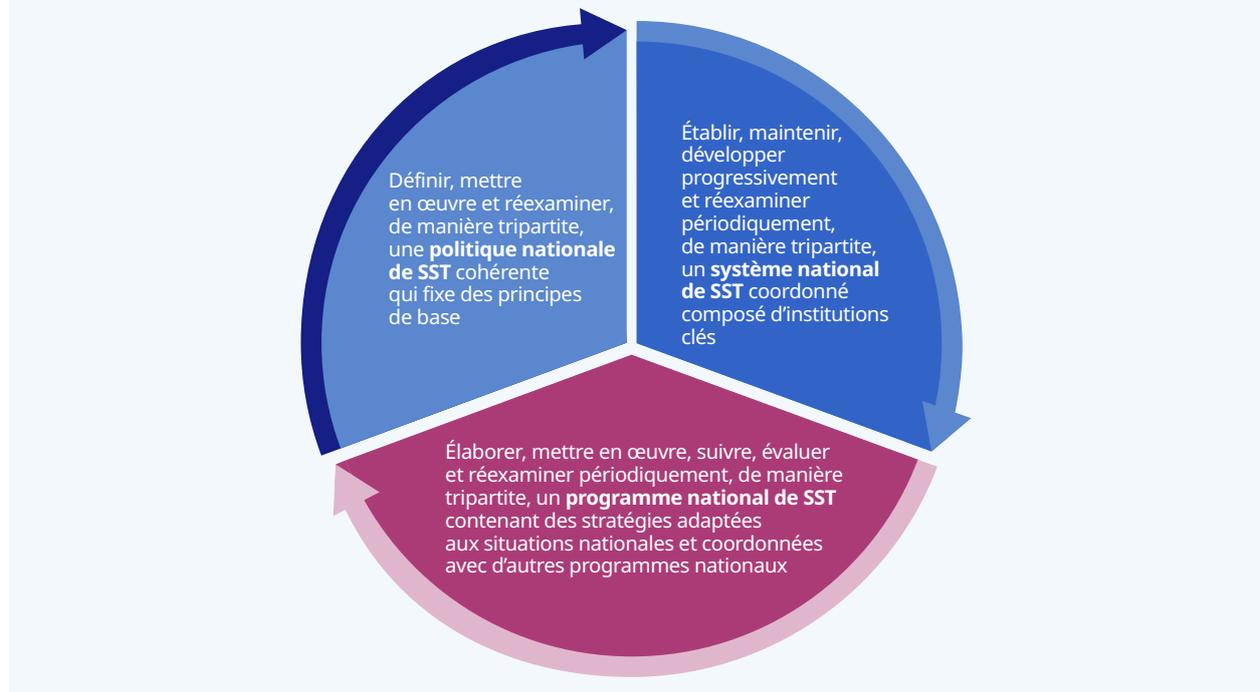
Un *système national* désigne «l'infrastructure [...] pour la mise en œuvre de la politique nationale et des programmes nationaux de sécurité et de santé au travail»¹⁹. Afin de donner un effet pratique à la politique nationale, les États Membres doivent mettre en place des institutions appropriées et les réexaminer périodiquement par le biais de mécanismes tripartites²⁰.

La convention n° 187 mentionne quatre composantes essentielles d'un système national²¹: *la législation et autres instruments réglementaires* (qui peuvent inclure des conventions collectives); *une ou plusieurs autorités réglementaires*; *des mécanismes de contrôle*; et *des mesures pour promouvoir la coopération entre la direction et les travailleurs*. La convention évoque également huit autres mécanismes relatifs à la SST qui peuvent les compléter: un ou plusieurs organes tripartites nationaux; des services d'information et des services consultatifs²²; la formation; les services de santé (qui sont décrits en détail dans la convention n° 161²³ et la recommandation n° 171); la recherche; la collecte et l'analyse de données²⁴; la collaboration avec les régimes de sécurité sociale; et le soutien aux micro, petites et moyennes entreprises et à l'économie informelle²⁵. La situation des groupes à haut risque et vulnérables et la protection des travailleurs, hommes et femmes, devraient être prises en compte dans la conception du système²⁶. Il est particulièrement important de noter que la politique nationale et le système national devraient s'intéresser non seulement aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, mais aussi au bien-être physique et mental des travailleurs.

Un système national doit être conçu en fonction de la situation nationale spécifique²⁷, de sorte qu'il faut s'attendre à un large éventail de variations institutionnelles. Dans certaines juridictions, en particulier celles dotées d'une structure constitutionnelle fédérale, cette variation se traduira par une multiplicité de lois et d'autorités réglementaires. Elle comprendra également différentes dispositions administratives. Par exemple, un organisme de réglementation de la SST peut être situé au sein d'un département du travail ou de la santé, ou être une autorité statutaire autonome. Cette multiplicité peut être problématique s'il n'y a pas de cohésion de fond, en particulier si, comme dans le cas de la pandémie de COVID-19, une crise est vécue non seulement à un niveau infranational, mais aussi à l'échelle nationale. Dans le pire des cas, les systèmes de SST peuvent être complètement contournés ou relégués au second plan, comme lorsque les ordonnances temporaires sur la santé publique sont devenues le principal moyen de répondre à la pandémie de COVID-19 sur le lieu de travail. Si cela est compréhensible dans une situation d'urgence, cela nuit à une réponse systémique à long terme à ce qui est une menace permanente pour la santé sur le lieu de travail. Ainsi, la convention n° 155 demande aux États Membres, après consultation avec les partenaires sociaux et les autres organismes appropriés, d'«assurer la coordination nécessaire entre les diverses autorités et les divers organismes» afin de garantir la cohérence de la politique²⁸.

Un *programme national* désigne tout programme qui inclut «des objectifs à réaliser selon un calendrier prédéterminé, des priorités et des moyens d'action établis en vue d'améliorer la sécurité et la santé au travail», ainsi que des méthodes d'évaluation des progrès réalisés²⁹. Là encore, ces programmes doivent être élaborés, mis en œuvre et réexaminés de manière tripartite³⁰. Ils doivent promouvoir le développement d'une culture de la prévention et

► **Figure 5.2. Obligations des États Membres en matière de politiques, systèmes et programmes nationaux de SST**



contribuer à éliminer ou réduire au minimum les risques³¹. Ils doivent être fondés sur une analyse de la situation nationale et comporter des objectifs, des cibles, des indicateurs de progrès et des priorités³².

L'objectif d'un programme national est de garantir que le système national fonctionne de manière réactive et dynamique, en favorisant une amélioration continue. L'intention initiale était de promouvoir l'adoption de plans stratégiques à moyen terme, qui fournissaient un calendrier réaliste pour des améliorations significatives³³. Cependant, cette approche a été définie avant la pandémie, qui a au départ imposé un horizon plus court.

Les relations entre les politiques, systèmes et programmes nationaux sont présentées dans la figure 5.2. Une fois en place, ils permettent à un État Membre d'aborder la régulation en matière de SST de manière méthodique et rigoureuse, en réduisant le risque d'interventions contradictoires, chaotiques, partielles et ponctuelles. Les aspects fondamentaux de ce cadre sont examinés dans les sections suivantes.

Certains systèmes nationaux adoptent explicitement ce cadre défini dans les normes de l'OIT. Au Japon, par exemple, la loi sur la sécurité et la santé au travail prévoit expressément la formulation d'un plan³⁴. Le plus récent (13^e plan de prévention des accidents du travail), qui a été lancé en 2018, met davantage l'accent sur la santé mentale et la lutte contre le harcèlement. Il encourage également l'évaluation des risques, la nomination de médecins du travail dans le cadre des services internes de santé au travail et une meilleure gestion de la sécurité et de la santé au sein des entreprises³⁵.

En réaction à la pandémie de COVID-19, des pays ont commencé à élaborer un cadre cohérent pour consolider les acquis des mesures temporaires. Fin 2021, la République de Corée a promulgué une loi sur la désignation du travail essentiel et sur la protection et le soutien des travailleurs essentiels. Cette nouvelle législation crée un système permanent d'assistance aux travailleurs essentiels en temps de crise. Ce système définit le travail essentiel au sens large³⁶ et comprend un comité chargé de déterminer des catégories précises, de mener des recherches empiriques et de recommander des plans de soutien (il inclut un représentant des travailleurs)³⁷. Sur la base des délibérations du comité, le ministère compétent (le ministère de l'Emploi et du Travail) élabore et évalue un plan de soutien³⁸.

Couverture complète

Dans de nombreux pays, la législation sur la SST se limite aux salariés, et parfois seulement à certaines branches d'activité, ce qui est incompatible avec les objectifs des conventions relatives à la SST. Les obligations énoncées dans

les principales conventions de l'OIT s'appliquent à «toutes les branches d'activité économique»³⁹. Si la convention n° 155, adoptée en 1981, permet aux États Membres d'exclure certaines branches en raison de «problèmes spécifiques revêtant une certaine importance»⁴⁰, ces exclusions sont censées être temporaires et exiger des mesures pour fournir une protection suffisante aux travailleurs concernés⁴¹. Elles doivent également être fondées sur les principes de transparence, de tripartisme et de devoir de rendre compte (à l'OIT)⁴².

L'évolution de la conception de la SST est évidente dans la convention n° 190, en ce sens qu'aucun secteur n'est exclu: elle s'applique à «tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale», sans possibilité d'exclure certaines branches d'activité⁴³. La convention énonce clairement une approche globale de la couverture. Elle fait référence à la protection des «travailleurs et autres personnes dans le monde du travail» et précise que non seulement les salariés sont couverts, mais aussi «les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel», les personnes en formation, les bénévoles, etc., ainsi que «les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur»⁴⁴. Les obligations de la convention qui s'appliquent au «monde du travail» sont définies de manière large afin d'inclure les activités en dehors du travail, mais liées à celui-ci, telles que les voyages et les événements sociaux liés au travail, le travail dans des espaces privés et en ligne ainsi que les trajets entre le domicile et le lieu de travail⁴⁵. Compte tenu du large champ d'application de la convention, qui s'étend au-delà du lieu de travail traditionnel, le niveau de responsabilité des entreprises est déterminé en fonction de leur degré de contrôle⁴⁶.

Toutefois, la nécessité de couvrir tous les travailleurs ne signifie pas que les parties prenantes doivent être soumises à des règles détaillées identiques. Comme indiqué à la section 3.1, l'approche de Robens en matière de réglementation de la SST établit une distinction entre, d'une part, une déclaration de principes, de droits et d'obligations généraux universellement applicables et, d'autre part, des règles détaillées applicables à des contextes de travail spécifiques. Ainsi, tous les travailleurs, quel que soit leur statut contractuel, devraient être couverts par les politiques, systèmes et programmes de SST. Par exemple, toutes les entités doivent être tenues de faire en sorte que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les lieux de travail «placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la sécurité et la santé des travailleurs»⁴⁷. Toutefois, ce que cela signifie en termes pratiques pour les travailleurs du secteur des transports sera différent de ce que cela signifie pour les travailleurs du secteur de la santé, et le degré de responsabilité d'un employeur unique direct peut différer du degré de responsabilité d'une entité parmi d'autres capables d'exercer une influence sur la sécurité et la santé d'un travailleur.

Comme analysé au chapitre 3, les lois sur la SST de nombreuses juridictions excluent certaines catégories de travailleurs, de sorte que la couverture n'est que partielle, et certains travailleurs participant aux mécanismes de SST travaillent aux côtés d'autres qui en sont exclus. La fissuration de la relation d'emploi par le recours à des modalités de travail contractuellement fragmentées (impliquant ou non une relation d'emploi), notamment le travail sur plateforme, à domicile et à distance, a incité certains pays à reconsidérer la base sur laquelle leurs lois en matière de SST ont été élaborées. Si la législation relative à la SST repose uniquement sur la relation d'emploi, les non-salariés – comme les travailleurs indépendants, les bénévoles et les stagiaires – ne sont pas couverts. Même les travailleurs qui ont une relation d'emploi et sont techniquement couverts par la loi peuvent constater que, dans la pratique, ils ne bénéficient que d'une couverture limitée, voire inexistante, s'ils travaillent dans le cadre de contrats non réguliers – par exemple par l'intermédiaire d'agences de travail temporaire ou de manière occasionnelle.

Afin de résoudre ce problème, la loi australienne sur la SST a été remaniée de manière à remplacer des termes tels que «employeur» et «salarié» par des termes plus larges tels que «personne dirigeant une entreprise» et «travailleur» (voir figure 5.3)⁴⁸.

En Italie, le terme «travailleur» (*lavoratore*) est défini comme «une personne qui, quel que soit le type de contrat, exerce une activité professionnelle au sein de l'organisation d'un employeur public ou privé, avec ou sans rémunération, même dans le seul but de se former»⁴⁹, et le terme «employeur» (*datore di lavoro*) a une signification élargie⁵⁰.

La Chine évite également d'utiliser les termes employeur et salarié dans sa loi sur la sécurité au travail. Elle fait référence aux «entités engagées dans des opérations de production», *congshi shengchan jingying huodong de danwei* (从事生产经营活动的单位)⁵¹, et utilise un terme plus large pour désigner les travailleurs, *congyerenyuan* (从业人员), au lieu d'un terme moins inclusif que l'on trouve dans d'autres lois sur le travail⁵². La loi stipule précisément qu'une entité commerciale est responsable des travailleurs intérimaires⁵³ et des travailleurs des plateformes⁵⁴, et qu'elle doit conclure des accords avec les sous-traitants pour protéger la sécurité des travailleurs sous-traités⁵⁵. Toutefois, cette approche large n'a pas encore été transposée de manière cohérente dans l'ensemble de la législation relative à la santé et à la sécurité. La loi sur la prévention et le contrôle des maladies professionnelles continue d'utiliser la

► **Figure 5.3. Loi de 2011 sur la SST (Australie)**

Section 19, Obligation première de protéger :

1) Toute personne qui dirige une entreprise ou un établissement doit veiller, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, à la sécurité et à la santé:

- a) des travailleurs qu'elle a engagés ou fait engager; et
- b) des travailleurs dont les activités dans l'exécution du travail sont influencées ou dirigées par la personne,

pendant que les travailleurs sont au travail dans l'entreprise ou l'établissement.

2) Une personne qui dirige une entreprise ou un établissement doit faire en sorte, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, que la sécurité et la santé d'autres personnes ne soient pas mises en danger par des travaux effectués dans le cadre de l'entreprise ou de l'établissement.

formulation resserrée de «relation d'emploi» figurant dans d'autres lois sur le travail, de sorte que les travailleurs indépendants et les sous-traitants, par exemple, en sont exclus, bien que les travailleurs intérimaires soient couverts⁵⁶.

En République de Corée, la loi sur la sécurité et la santé au travail (KOSHAct), qui était à l'origine limitée aux salariés de même que le droit général du travail, a récemment été étendue pour couvrir diverses formes d'accords de sous-traitance, qui sont réglementés en détail dans la législation, clarifiant la responsabilité des chefs d'entreprise à différents points de la chaîne de sous-traitance⁵⁷. Il s'agit notamment des accords conclus sur les chantiers de construction, dans certaines activités dangereuses de fabrication, dans le secteur de la livraison et pour certaines formes de travail intérimaire et de relations de franchise⁵⁸. Si la législation japonaise sur la SST couvre principalement les salariés⁵⁹, elle s'étend, comme en République de Corée, à toute une série d'accords de sous-traitance (notamment les chantiers de construction)⁶⁰.

Lorsque, comme dans les exemples cités ci-dessus, les lois sont rédigées en termes généraux ou expressément étendues aux non-salariés, les responsabilités ne sont plus liées à certaines classifications contractuelles, mais plutôt à la capacité d'exercer dans la pratique une influence sur la sécurité et la santé. Selon cette approche, un entrepreneur principal sur un chantier de construction, par exemple, a des obligations envers tous les travailleurs de ce chantier, qu'ils soient ses salariés directs, des travailleurs indépendants ou qu'ils soient engagés dans le cadre d'une succession de contrats. En outre, les droits en matière de représentation peuvent être étendus à tous les travailleurs, et les lieux de travail sont définis de manière large pour inclure tout espace où un travailleur est «au travail». Ce type d'architecture réglementaire a de meilleures chances d'étayer une réponse large et cohérente en matière de SST à des événements tels que la pandémie de COVID-19, dont l'impact sur le monde du travail ne présente pas de différences selon la forme contractuelle.

Il existe des exemples où la pandémie a entraîné un élargissement de la législation à l'issue d'une interprétation judiciaire. Au Royaume-Uni, la pandémie a servi de catalyseur à un élargissement de la principale loi sur la SST: la Haute Cour a estimé, dans une affaire liée au COVID-19 en 2020, que la législation britannique existante n'était pas conforme aux directives européennes retenues⁶¹ et a étendu le droit de retrait du travail et aux EPI à tous les travailleurs dépendants, et pas seulement aux salariés⁶².

Culture de la prévention

La convention n° 187 stipule que le principe de *prévention* devrait se voir accorder la plus haute priorité⁶³. Elle préconise le développement d'une culture nationale de prévention

Lorsque les lois sont rédigées en termes généraux ou expressément étendues aux non-salariés, les responsabilités ne sont plus liées à certaines classifications contractuelles, mais plutôt à la capacité d'exercer dans la pratique une influence sur la sécurité et la santé.

en matière de sécurité et de santé afin que «les valeurs, attitudes, perceptions, compétences et comportements individuels et collectifs [contribuent à] la gestion de la santé et de la sécurité et [à sa mise] en place selon un processus dynamique et progressif»⁶⁴.

Pour concrétiser le principe de prévention, la notion et l'application pratique de l'évaluation des risques sont fondamentales⁶⁵. Comme expliqué à la section 3.1, cela nécessite un processus méthodique d'identification des dangers au travail, d'examen du risque de préjudice et d'action visant à éliminer ou, si cela n'est pas raisonnablement possible, à limiter le risque. L'OIT et les États Membres⁶⁶ ont formulé diverses recommandations sur la manière de procéder à l'évaluation des risques⁶⁷. Elles impliquent généralement d'évaluer et de hiérarchiser les risques en tenant compte de la probabilité d'occurrence d'un événement dangereux, de sa gravité potentielle et des mesures disponibles pour éliminer ou éviter le risque⁶⁸. Elles supposent également de préciser qui est responsable de la mise en œuvre des mesures, des calendriers et d'un processus de réexamen.

Le Japon est l'une des juridictions dont les dispositions en matière de SST encouragent une culture de la prévention. Le pays dispose d'un système de «médecins du travail» dans les entreprises et au sein des services d'inspection⁶⁹. Ces médecins du travail sont obligatoires dans les établissements de plus de 50 salariés⁷⁰; ils sont membres des comités de santé (ou de sécurité et de santé)⁷¹ et jouent un rôle central dans les examens réguliers de la santé physique et mentale des travailleurs⁷². Ils ont également été utiles pour apporter une réponse systématique aux problèmes de santé mentale posés par la pandémie.

Des droits et des devoirs clairs

Une culture efficace de la prévention exige que des responsabilités soient attribuées aux différents acteurs du lieu de travail et que les droits soient précisés⁷³. La convention n° 155 stipule que les employeurs doivent être tenus de «faire en sorte que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable», une série d'éléments «sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la sécurité et la santé»⁷⁴. Ces éléments sont le lieu de travail en général, les machines, les matériels, les procédés de travail, ainsi que les substances et les agents. Lorsqu'ils ne peuvent pas éliminer le risque ou le ramener à un niveau acceptable, les employeurs doivent fournir un «équipement de protection approprié»⁷⁵ sans frais pour le travailleur⁷⁶. Ces devoirs devraient se concentrer sur la capacité à influencer la SST de manière globale (plutôt que de se fonder sur le statut contractuel), comme le préconise la convention n° 190 et comme le prévoient des législations telles que la loi australienne sur la sécurité et la santé au travail (2011).

Même si une entreprise n'est pas en mesure d'empêcher tout incident en matière de sécurité et de santé, elle doit procéder à une évaluation des risques à intervalles réguliers afin de mettre en œuvre des mesures réalisables pour éliminer les dangers ou, si cela n'est pas possible, pour les réduire au minimum. Par exemple, la législation chinoise

prévoit des obligations très étendues pour les personnes qui assument la responsabilité principale de la sécurité et de la santé dans une entreprise, telles que l'instauration, l'amélioration et la mise en œuvre de systèmes internes de sécurité et de santé, dont l'évaluation des risques et la formation⁷⁷. Ces systèmes supposent la définition de responsabilités claires au sein de l'établissement⁷⁸ et un budget précis⁷⁹.

Par ailleurs, les entreprises ne sont pas les seules à avoir des obligations dans un système de SST bien conçu. Les travailleurs et leurs représentants sont tenus de coopérer avec les employeurs en matière de sécurité et de santé⁸⁰. Pour ce faire, ils doivent recevoir des informations suffisantes et une formation appropriée⁸¹. Outre l'obligation de coopération, les travailleurs ont le droit de se retirer d'une situation de travail dont ils ont «un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril imminent et grave pour [leur] vie ou [leur] santé» sans faire l'objet de représailles⁸². Cela signifie que si la coopération échoue, par exemple lorsqu'un directeur refuse de reconnaître un danger grave pouvant entraîner la suspension de la production, les travailleurs peuvent néanmoins agir pour se protéger eux-mêmes. Dans ces cas, ainsi que dans les situations où les travailleurs se sont plaints de bonne foi d'une infraction de l'employeur à ses obligations en matière de sécurité et de santé, la loi devrait les protéger contre les représailles⁸³. En Australie, en Chine, en Espagne, en République de Corée et au Royaume-Uni, entre autres, les salariés jouissent de ce droit.

Une culture efficace de la prévention exige que des responsabilités soient attribuées aux différents acteurs du lieu de travail et que les droits soient précisés.

Collaboration tripartite

Les instruments de l'OIT relatifs à la SST, et en particulier les conventions fondamentales n° 155 et n° 187, stipulent que les politiques, systèmes et programmes nationaux visés dans ces conventions doivent être définis «en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives»⁸⁴. Le cas échéant, un organe tripartite consultatif national permanent devrait être créé pour traiter des questions de SST⁸⁵. De nombreux organismes de ce type ont joué un rôle actif dans l'élaboration de politiques nationales visant à lutter contre le COVID-19⁸⁶. Bien entendu, la nature tripartite de la collaboration n'entraîne pas l'exclusion d'autres parties intéressées (par exemple les spécialistes de la santé), qui peuvent également participer aux consultations nationales⁸⁷.

La convention n° 155 exige également des modalités de consultation au niveau de l'entreprise⁸⁸. La coopération entre l'employeur et les travailleurs est considérée comme un «élément essentiel» de l'action à ce niveau⁸⁹. Les modalités de coopération devraient inclure⁹⁰, lorsque cela est approprié et nécessaire, la désignation de délégués des travailleurs à la sécurité et la création de comités ouvriers et/ou de comités conjoints de sécurité et d'hygiène avec une représentation des travailleurs au moins égale à celle de l'employeur⁹¹. La recommandation n° 164 définit les fonctions, les droits et les protections de ces organes représentatifs⁹². La recommandation n° 197 contient, dans la partie relative au système national de SST, une disposition visant à promouvoir, au niveau du lieu de travail, l'instauration de politiques en matière de sécurité et de santé, la création de comités conjoints de sécurité et de santé, ainsi que la désignation de représentants des travailleurs en matière de SST, conformément à la législation et à la pratique nationales. La commission d'experts de l'OIT a réitéré, dans les deux dernières études d'ensemble sur la SST, que sans de tels accords de coopération entre employeurs et travailleurs «aucun progrès substantiel n'est possible dans ce domaine»⁹³.

L'une des raisons importantes de cette coopération au niveau de l'entreprise est le respect des règles. Comme nous le verrons à la section 5.7, le contrôle de l'application par un service d'inspection est un bon moyen de veiller à la conformité. Mais, comme l'explique la commission d'experts de l'OIT:

*Aucun gouvernement ne [disposera] jamais des ressources indispensables pour conduire les inspections nécessaires [pour garantir] que les gens travaillent autant que possible dans un environnement sûr et hygiénique; il [est] donc fondamental que les employeurs et les travailleurs collaborent dans ce domaine*⁹⁴.

Des données internationales montrent sans conteste que la participation active des représentants des travailleurs à la définition et à la mise en œuvre des mesures de SST conduit généralement à de meilleurs résultats en matière de sécurité et de santé⁹⁵, ce qui a d'ailleurs été observé pendant la pandémie. La présence de représentants syndicaux peut encourager des individus ou des groupes de travailleurs à s'exprimer lorsqu'ils sont confrontés à une violation des règles de SST⁹⁶.

L'importance de l'implication des travailleurs au niveau de l'entreprise va au-delà du respect de la législation existante et s'étend à l'élaboration de nouvelles politiques de SST, à l'identification active des dangers et à l'adoption de nouvelles mesures visant à éliminer ou à atténuer les risques. Une participation étendue des travailleurs favorise le dialogue non seulement au sujet des problèmes existants, mais aussi des changements prévus. Elle crée des occasions d'enquêter sur les problèmes et de communiquer avec le personnel, et facilite la fourniture de formations et d'informations⁹⁷.

De nombreuses juridictions accordent une large place aux modalités de consultation, soit dans la législation principale, soit dans les règlements délégués⁹⁸. Au niveau national, beaucoup de juridictions disposent d'accords tripartites de longue date pour l'élaboration des normes de SST. Au Brésil, par exemple, l'élaboration des normes réglementaires se fait avec la participation de la commission paritaire tripartite permanente.

Au niveau du lieu de travail, de nombreux pays exigent, en fonction de la taille de l'entreprise, la création d'un comité direction-travailleurs chargé de la SST⁹⁹. Il peut coexister avec d'autres organes de consultation relatifs à des questions plus générales liées au travail¹⁰⁰ et peut également comprendre des représentants de plusieurs entités juridiques différentes opérant dans le même établissement. Dans plusieurs pays, des représentants en matière de sécurité et de santé sont élus; dans certaines juridictions, telles que l'Australie et le Royaume-Uni, ceux-ci disposent de pouvoirs similaires à ceux d'un inspecteur pour contrôler le lieu de travail et (dans le cas de l'Australie) pour faire cesser le travail ou exiger des améliorations¹⁰¹. Les syndicats ont également le droit de surveiller la conformité dans beaucoup de juridictions, par exemple au Brésil¹⁰² et en Chine (bien que cela ne s'étende pas aux pouvoirs contraignants)¹⁰³.

La loi chinoise sur la sécurité au travail prévoit également un organe de gestion technique de la sécurité au travail ou qu'un membre du personnel spécialisé s'y consacre dans les grandes entreprises (et dans toutes les entreprises de certaines industries dangereuses). Ils sont chargés de définir des règles et des systèmes pour le lieu de travail, de les mettre en œuvre et de prévenir et corriger les actes contraires aux règles¹⁰⁴. Il existe une structure parallèle pour les maladies professionnelles¹⁰⁵. Toutefois, il s'agit d'organes de gestion et non d'un comité travailleurs-direction. Le Japon a des dispositions similaires impliquant des experts techniques¹⁰⁶, mais il impose l'inclusion de représentants des syndicats ou des travailleurs dans les comités de sécurité et les comités de santé (qui peuvent être regroupés en un seul comité global)¹⁰⁷.

Malheureusement, les mécanismes de collaboration tripartite, en particulier sur le lieu de travail, ne sont pas une caractéristique universelle des systèmes de SST. Dans certaines juridictions, il n'existe aucune disposition relative à la consultation entre la direction et les travailleurs, et encore moins au rôle dévolu aux représentants élus des travailleurs en matière de SST pour contrôler la conformité.

Même les systèmes dotés d'accords de collaboration solides doivent réfléchir à la manière de mieux inclure toutes les catégories de travailleurs. Le développement de la sous-traitance et le recours au travail temporaire, ainsi que la prévalence de l'emploi informel dans de nombreux pays, ont rendu les accords de consultation et de coopération plus difficiles à mettre en œuvre. Les organes traditionnels de représentation des travailleurs sont relativement rares dans ces contextes. Les structures représentatives sont également difficiles à mettre en place dans les micro et petites entreprises, bien que plusieurs pays aient conçu des moyens novateurs de représenter les travailleurs en la circonstance¹⁰⁸.

La pandémie de COVID-19, en accélérant des évolutions telles que le travail à distance, a exacerbé ces difficultés à un moment où la représentation est cruellement nécessaire. Il est indispensable de développer et de diffuser des méthodes innovantes pour veiller à ce que tous les travailleurs soient entendus lors de l'élaboration et de la mise

en œuvre des mesures de SST. Pourtant, si les accords de collaboration tripartite ont été gravement perturbés par la pandémie, ils ont commencé à réapparaître après la promulgation des premières mesures d'urgence. En Italie, des protocoles nationaux «anticontagion» ont été conclus entre les organisations d'employeurs et de travailleurs et le gouvernement au début de l'année 2020¹⁰⁹. Au Rwanda, les organisations représentant les travailleurs des transports, les agriculteurs et les enseignants ont négocié avec le gouvernement l'étendue des mesures relatives au COVID-19¹¹⁰. Au Royaume-Uni, le National Health Service Staff Council, qui comprend à la fois des représentants de la direction et des syndicats, a publié des documents détaillés sur les relations de travail pendant la pandémie, notamment sur la gestion des congés de maladie pour les COVID longs, les horaires de travail flexibles, la protection et la progression des salaires, le paiement des heures supplémentaires et le retour au travail¹¹¹.

Des dispositifs de consultation sur le lieu de travail ont également été utilisés pour mettre en œuvre les mesures relatives au COVID-19. Au Rwanda, certains comités de SST ont contribué à l'évaluation des risques liés au COVID-19 sur les lieux de travail, à la sensibilisation des travailleurs au virus, à la modification de l'organisation du travail pour éviter d'être trop nombreux et à l'autorisation du travail à domicile. Le ministère chinois des Ressources humaines et de la Sécurité sociale a encouragé les syndicats à jouer un rôle actif au niveau de l'entreprise sur des questions telles que le retour des salariés au travail et l'allongement des horaires¹¹². En Australie, le tribunal national du travail a imposé des obligations de consultation sur le lieu de travail sur des questions telles que la vaccination obligatoire¹¹³.

La déclaration de la Conférence internationale du Travail selon laquelle un milieu de travail sûr et salubre fait partie des principes et droits fondamentaux au travail ainsi que l'inclusion des conventions nos 155 et 187 parmi les conventions fondamentales devraient encourager les États Membres à entreprendre un réexamen méthodique de leurs cadres réglementaires. Les enseignements tirés de la pandémie peuvent servir de base à ces révisions, de sorte que des politiques, des systèmes et des programmes plus solides puissent être mis en œuvre. Non seulement cela aidera les États Membres à mieux se préparer à de futures maladies infectieuses, mais cela devrait également conduire à de meilleurs résultats en matière de sécurité et de santé dans l'ensemble, grâce à des lieux de travail collaboratifs imprégnés d'une culture de la prévention.

La déclaration de la Conférence internationale du Travail selon laquelle un milieu de travail sûr et salubre fait partie des principes et droits fondamentaux au travail devrait encourager les États Membres à entreprendre un réexamen méthodique de leurs cadres réglementaires.

5.2. Égalité de traitement et autres garanties pour toutes les modalités de contrat

Les formes atypiques d'emploi doivent répondre aux besoins légitimes des travailleurs et des employeurs et ne doivent pas être utilisées pour saper les droits du travail et le travail décent.

Conclusions de la réunion d'experts de l'OIT sur les formes atypiques d'emploi¹¹⁴

Les travailleurs clés sont surreprésentés dans les emplois à temps partiel, les emplois temporaires, le travail intérimaire et d'autres relations de travail multipartites. Si, en principe, ces modalités d'emploi ne devraient pas empêcher l'accès à un travail décent, dans la pratique, les motifs d'insécurité sont nombreux, comme le montrent les chapitres 3 et 4. Les mandats de l'OIT reconnaissent le besoin légitime des employeurs de recourir à des emplois temporaires et à temps partiel ainsi qu'à des travailleurs externalisés, mais ils reconnaissent également que, si les travailleurs soumis à ces formes contractuelles ne bénéficient pas des mêmes droits et protections que ceux qui occupent un emploi «type», il y a des déficits de travail décent¹¹⁵. Ces déficits peuvent, à leur tour, entraîner des pénuries de personnel, ce qui n'est pas une situation viable pour assurer la fourniture de services clés. Il est donc nécessaire de veiller à l'égalité de traitement quelles que soient les modalités contractuelles, en plus d'autres garanties, ce afin d'éviter la discrimination fondée sur le statut professionnel et de soutenir une concurrence loyale pour les employeurs.

L'analyse qui suit donne des orientations, fondées sur les normes internationales du travail et les pratiques actuelles aux niveaux régional et national, pour atténuer les déficits de travail décent dans l'emploi à temps partiel, temporaire, intérimaire et dans d'autres relations de travail multipartites. Elle fournit des informations empiriques sur les protections juridiques dans le monde entier afin de relever les lacunes qui doivent être comblées. Si ces orientations s'appliquent à tous les travailleurs, une évolution réglementaire bénéficiera avant tout aux travailleurs clés, qui sont surreprésentés dans les modalités atypiques d'emploi, et soutiendra en fin de compte la fourniture de services clés.

Emploi à temps partiel

Le travail à temps partiel peut aider les travailleurs à entrer ou à rester sur le marché du travail en leur permettant de combiner un travail rémunéré avec des responsabilités familiales, des études, une formation, du bénévolat ou d'autres activités personnelles. Pour être bénéfique, le travail à temps partiel doit être librement choisi, et le passage entre temps partiel et plein temps doit s'appuyer sur la réglementation. Pour que le travail à temps partiel soit de bonne qualité, l'égalité de traitement est un élément essentiel, comme l'exige la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994.

La convention n° 175 stipule que les travailleurs à temps partiel doivent bénéficier de la même protection que celle accordée aux travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne la liberté syndicale et la négociation collective, la SST, et la protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession¹¹⁶. En outre, leur salaire de base ne doit pas être proportionnellement inférieur au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel¹¹⁷. En ce qui concerne les régimes légaux de sécurité sociale liés à l'emploi, la protection de la maternité, la cessation de la relation de travail, les congés annuels payés et les jours fériés payés, ainsi que les congés de maladie, les travailleurs à temps partiel doivent bénéficier de conditions *équivalentes* à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable. Les prestations pécuniaires peuvent être proportionnelles à la durée du travail ou aux gains (principe du *pro rata temporis*)¹¹⁸. Certaines exceptions sont autorisées pour les travailleurs à temps partiel dont les heures de travail ou les revenus sont inférieurs à des seuils déterminés, à condition que ces

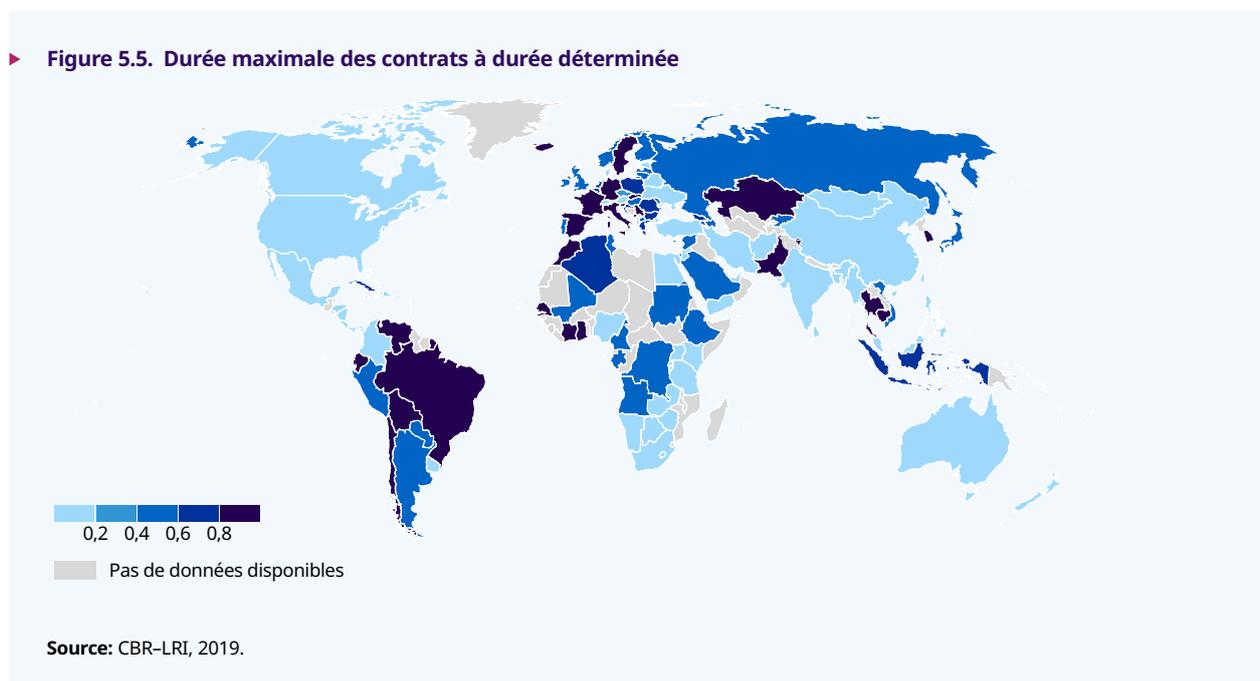
Emploi temporaire

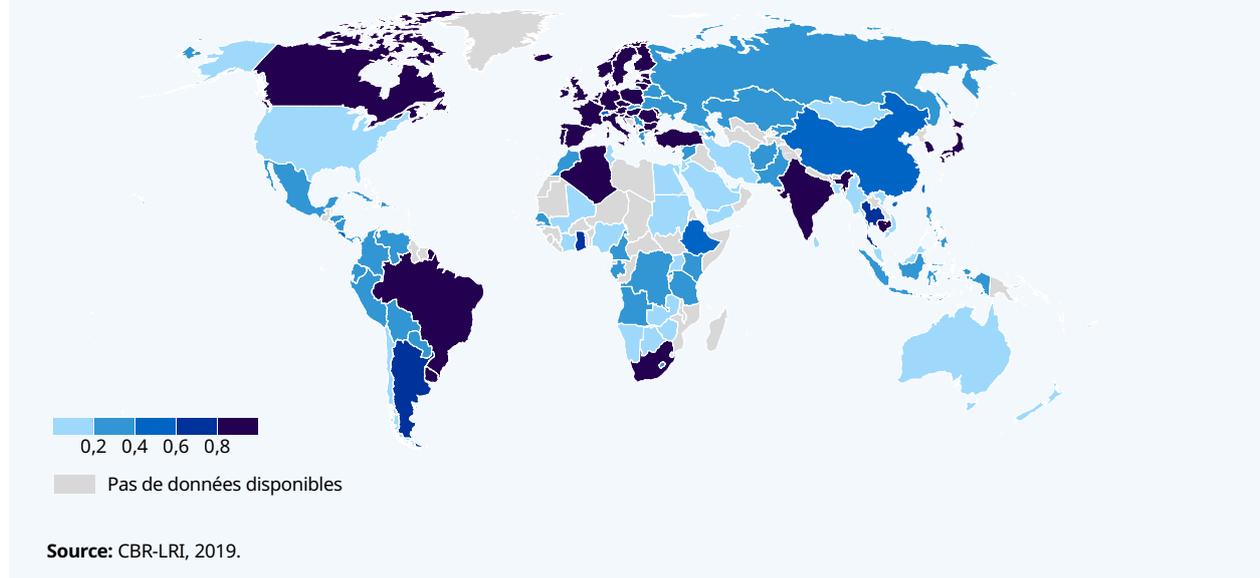
L'emploi temporaire est courant dans des secteurs fournissant des biens et des services essentiels, tels que l'agriculture, le commerce de détail et les transports, en raison des fluctuations saisonnières. Les employeurs ont également recours à l'emploi temporaire pour répondre à des besoins particuliers de main-d'œuvre à court terme, par exemple pour remplacer un travailleur absent, pour faire face à des pics ponctuels de demande ou pour évaluer des salariés nouvellement embauchés avant de leur proposer un contrat à durée indéterminée. S'il est bien géré, l'emploi temporaire peut être un tremplin vers un contrat de travail plus sûr, ou un moyen d'exercer un travail rémunéré tout en remplissant d'autres obligations personnelles. Toutefois, lorsqu'il est utilisé uniquement pour réduire les coûts de main-d'œuvre, il peut contribuer à la segmentation du marché du travail, les travailleurs temporaires alternant entre contrats temporaires et chômage¹²⁴. Il peut également entraîner d'autres déficiences dans les conditions de travail puisque les travailleurs temporaires sont moins susceptibles d'adhérer à un syndicat par crainte de représailles et sont davantage exposés à des risques en matière de SST du fait qu'ils ne reçoivent pas de formation adéquate¹²⁵.

Bien qu'il n'existe pas de norme internationale sur le travail temporaire, la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, exige l'adoption de garanties adéquates contre le recours aux contrats à durée déterminée visant à éluder la protection découlant de ses dispositions¹²⁶. La recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982, donne des exemples de telles mesures, comme la limitation de l'utilisation de contrats à durée déterminée aux situations où des contrats à durée indéterminée ne peuvent être conclus – en raison soit de la nature du travail à effectuer, soit des conditions dans lesquelles il doit être accompli, soit des intérêts du travailleur – et l'identification des cas où les contrats à durée déterminée doivent être assimilés à des contrats à durée indéterminée¹²⁷. La directive européenne 1999/70/CE sur le travail à durée déterminée reconnaît que «les contrats de travail à durée indéterminée sont la forme générale de relations de travail et contribuent à la qualité de vie des travailleurs concernés et à l'amélioration de la performance»; elle exige l'adoption de mesures pour prévenir les abus découlant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs. Environ la moitié des pays pour lesquels des informations sont disponibles limitent la durée maximale cumulée des contrats temporaires entre deux et cinq ans¹²⁸. C'est ce que montre la figure 5.5, qui mesure la durée maximale cumulée des contrats à durée déterminée légalement autorisée avant que l'emploi ne soit considéré comme permanent, selon les données du CBR-LRI¹²⁹. Les pays qui obtiennent un score de zéro (nuance la plus claire) n'ont pas de limite légale ou ont une limite légale de dix ans ou plus¹³⁰.

Outre l'imposition de limites à son utilisation, la garantie de l'égalité de traitement est une autre législation d'appui essentielle pour veiller à ce que le recours à l'emploi temporaire ne soit pas simplement un moyen de réduire les coûts de main-d'œuvre. La figure 5.6, basée sur l'ensemble de données du CBR-LRI, montre dans quelle mesure les travailleurs à durée déterminée ont droit à l'égalité de traitement avec les travailleurs permanents, le score de 1

► **Figure 5.5. Durée maximale des contrats à durée déterminée**



► **Figure 5.6. Égalité de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs permanents**

indiquant les pays dont le système juridique reconnaît un droit absolu à l'égalité de traitement. Un droit plus limité ou un droit contre le traitement arbitraire est moins bien noté. Les pays d'Europe de l'Ouest et le Canada, ainsi que l'Afrique du Sud, le Brésil, l'Inde, le Japon et la République de Corée obtiennent tous un score élevé pour cet indicateur. L'Australie, les États-Unis et la Nouvelle-Zélande, ainsi que la plupart des États arabes et des pays de l'Afrique subsaharienne, obtiennent de faibles scores.

Réformer les programmes de migration temporaire de main-d'œuvre

Comme nous l'avons vu dans les chapitres précédents, les programmes de migration temporaire de main-d'œuvre sont largement utilisés dans de nombreuses régions du monde pour attirer des travailleurs migrants dans des secteurs particuliers, notamment l'agriculture. Les programmes de travailleurs agricoles saisonniers sont répandus en Amérique du Nord, en Europe de l'Ouest et en Israël. Dans des régions telles que les États arabes, la migration temporaire de main-d'œuvre est la forme dominante de migration et elle couvre un large éventail de secteurs¹³¹. En général, les programmes prévoient un statut progressif pour différents types de migrants temporaires, avec divers degrés de droits liés à des systèmes de visas particuliers¹³². En conséquence, ils sont traités différemment des travailleurs nationaux et il existe d'importantes lacunes en matière de protection de la main-d'œuvre.

Ces lacunes sont particulièrement graves lorsque les visas sont liés à un employeur particulier, ce qui signifie que les travailleurs ne peuvent pas mettre fin à leur emploi, changer d'employeur, renouveler leur permis de travail ou quitter le pays de destination sans l'accord de leur employeur¹³³. Les restrictions liées au parrainage par l'employeur devraient être supprimées, puisque la liberté de choisir son emploi est un principe fondamental du droit national et international. Pourtant, dans de nombreux pays, les travailleurs migrants avec un visa temporaire ne peuvent travailler que pour l'employeur qui les a parrainés. Cette situation est bien documentée dans des pays d'Asie et dans les États arabes¹³⁴, mais elle existe également dans d'autres parties du monde. Cependant, la mobilité sur le marché intérieur du travail doit être possible même dans ces cas. Par exemple, lors de la pandémie de COVID-19, le département de la Sécurité intérieure des États-Unis a autorisé, à titre exceptionnel, l'extension des visas H-2A pour travailler avec de nouveaux employeurs dans le cadre de l'urgence nationale, afin que des travailleurs agricoles soient régulièrement disponibles et d'éviter des perturbations dans les chaînes d'approvisionnement alimentaire¹³⁵.

Il faudrait également envisager de découpler la saisonnalité associée aux programmes de migration agricole, étant donné les coûts administratifs bien documentés et les conséquences pour les travailleurs¹³⁶. Bien que la production agricole soit saisonnière, dans la pratique, de nombreux travailleurs demeurent engagés dans la production de diverses cultures, ce qui se traduit par un travail tout au long de l'année, mais pas nécessairement dans le cadre d'un emploi sûr. En Afrique du Sud, par exemple, les travailleurs migrants de Citrusdal et Clanwilliam se déplacent entre les

exploitations d'agrumes, de pommes et de raisins de table du Cap-Occidental¹³⁷. Parfois, les travailleurs se retrouvent en situation irrégulière après l'expiration de leur permis, mais ils continuent d'être employés. Ces situations devraient être évitées, par exemple en suivant la recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, qui préconise des mesures pour étaler les fluctuations saisonnières de l'emploi, notamment la formation des travailleurs exerçant des activités saisonnières pour leur permettre d'occuper des emplois complémentaires. Le découplage de la saisonnalité favoriserait la transition vers des sociétés plus inclusives tout en résolvant le problème de la mobilité restreinte.

Travail intérimaire et autres relations de travail multipartites

Dans le cadre de relations d'emploi multipartites, les modalités de travail ne correspondent pas à la structure «bilatérale» traditionnelle de la relation d'emploi type, étant donné que les fonctions et les prérogatives de gestion habituellement concentrées chez un seul employeur sont réparties entre plusieurs entités. C'est le cas des agences d'emploi privées, qui emploient et paient des travailleurs intérimaires dont le travail est dirigé par les entreprises utilisatrices, ainsi que de la sous-traitance ou du franchisage¹³⁸. Lorsque plusieurs parties jouent un rôle dans la détermination des conditions de travail, les travailleurs peuvent éprouver des difficultés à identifier celle qui est responsable de leurs droits ou à exercer ceux-ci¹³⁹. Comme mentionné au chapitre 3, la sous-traitance est courante parmi les travailleurs clés dans les secteurs du nettoyage et de la sécurité, tandis que le travail intérimaire est répandu dans le travail manuel, en particulier dans les entrepôts, et de plus en plus dans le secteur des soins de santé.

La convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la recommandation (n° 188) qui l'accompagne, 1997, contiennent plusieurs dispositions visant à garantir les droits et la protection des travailleurs intérimaires. Tout d'abord, afin de prévenir les abus, la convention n° 181 exige la supervision des agences par le biais d'un système d'attribution de licence ou d'agrément, sauf si leurs conditions d'exercice sont réglées d'une autre manière¹⁴⁰. En outre, des mesures doivent être prises afin de veiller à ce que les travailleurs intérimaires ne soient pas privés de leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, et que les agences traitent les travailleurs sans discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, ou toute autre forme de discrimination visée par la législation et la pratique nationales, telle que l'âge ou le handicap¹⁴¹. Elle interdit également de déduire les frais de recrutement de la rémunération du travailleur.

La convention permet aux États qui l'ont ratifiée, après avoir consulté les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, d'interdire aux agences d'emploi privées d'opérer à l'égard de certaines catégories de travailleurs ou dans certaines branches d'activité économique. Dans cet esprit, plusieurs pays limitent ou interdisent le travail intérimaire dans des secteurs particuliers et le limitent également dans les travaux dangereux, compte tenu des risques plus élevés en matière de SST. Après la flambée épidémique survenue dans l'industrie du conditionnement de la viande en Allemagne pendant la pandémie de COVID-19, le gouvernement a sérieusement limité le recours aux travailleurs intérimaires et à la sous-traitance dans ce secteur¹⁴².

En outre, la recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997, stipule que ces agences ne devraient pas mettre à la disposition d'une entreprise utilisatrice des travailleurs aux fins de remplacer ceux de cette entreprise qui sont en grève¹⁴³. Certaines réglementations nationales limitent également le recours au travail intérimaire aux cas où il existe des raisons objectives de le faire, comme la nécessité de remplacer un travailleur absent ou d'exécuter un travail qui n'est pas habituellement exercé au sein de l'entreprise. Le travail intérimaire est parfois interdit dans les périodes qui suivent des licenciements économiques ou collectifs, afin d'éviter que des emplois types ne soient supprimés au profit du travail intérimaire. La figure 5.7, basée sur le CBR-LRI, montre les différences entre les pays en ce qui concerne les restrictions en matière de travail intérimaire, le score 1 indiquant qu'il est interdit, 0,5 qu'il existe de fortes contraintes sur son utilisation, et 0 qu'il n'y a pas de restrictions. Comme on peut le voir, il y a peu ou pas de restrictions au travail intérimaire en Amérique du Nord, en Europe de l'Est, en Australie et dans certaines parties de l'Asie du Sud-Est et de l'Afrique.

La sous-traitance peut être une stratégie efficace pour permettre aux entreprises de se concentrer sur leurs activités principales¹⁴⁴. Cependant, dans certains cas, les accords de sous-traitance sont conclus dans le but précis de se décharger de ses

La convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la recommandation (n° 188) qui l'accompagne, 1997, contiennent plusieurs dispositions visant à garantir les droits et la protection des travailleurs intérimaires.

5.3. Des horaires de travail sûrs et prévisibles

Le nombre d'heures travaillées, la durée et le nombre de périodes de repos ainsi que la manière dont elles sont organisées au cours d'une journée, d'une semaine ou d'un mois ont d'importantes conséquences pour la vie quotidienne des travailleurs. S'agissant du temps de travail, les chapitres 3 et 4 ont mis en évidence deux préoccupations majeures des travailleurs clés: les heures de travail excessives et l'instabilité des horaires.

Les heures de travail excessives (plus de quarante-huit heures par semaine) concernent en moyenne un travailleur clé sur quatre au niveau international, et elles sont particulièrement fréquentes dans les secteurs de la sécurité et des transports, ainsi que parmi les travailleurs indépendants. Comme l'ont montré les chapitres précédents, travailler un nombre d'heures excessif a une incidence négative sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et peut nuire à la santé des travailleurs.

Le temps de travail est au cœur du mandat de l'OIT depuis sa fondation. Le préambule de la Constitution de l'OIT préconise d'améliorer les conditions de travail par «la réglementation des heures de travail, la fixation d'une durée maximum de la journée et de la semaine de travail». La première norme du travail, la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, limite la durée du travail à huit heures par jour et quarante-huit heures par semaine dans les établissements industriels. Depuis lors, plusieurs conventions et recommandations, ainsi qu'un protocole, ont porté sur la durée du travail et l'aménagement du temps de travail, notamment l'adoption de la norme de la semaine de quarante heures dans la convention (n° 47) des quarante heures, 1935¹⁵⁰. Si les normes portent avant tout sur la durée totale du travail, elles abordent également d'autres aspects de l'aménagement du temps de travail, en particulier la régulation des heures supplémentaires (limites et compensation), les heures maximales et les périodes de repos.

La figure 5.8 présente l'indice CBR-LRI de la réglementation du temps de travail, qui est un indice composite de sept indicateurs différents évaluant la manière dont le temps de travail est réglementé dans un système juridique particulier. Les deux premières mesures concernent les droits aux congés annuels et aux jours fériés. La série suivante d'indicateurs examine si la législation impose une rémunération majorée pour les heures supplémentaires; l'un d'entre eux porte sur les heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine de travail et un autre sur le travail en fin de semaine. Les trois dernières mesures évaluent les limites légales imposées au nombre total d'heures de travail. Il s'agit du nombre maximal d'heures supplémentaires autorisées par semaine, de la durée maximale de la semaine de travail normale sans les heures supplémentaires et du nombre maximal d'heures de travail autorisées par jour. Comme le montre la carte, le temps de travail est une question bien réglementée dans la plupart des pays, les scores se situant généralement entre 0,4 et 0,8. Les États-Unis et le Nigéria font figure d'exceptions, avec des niveaux extrêmement bas de réglementation du temps de travail. L'Australie, le Japon, le Kenya, les Philippines, le Royaume-Uni, la Türkiye et le Zimbabwe se distinguent également par leur niveau de réglementation relativement faible dans ce domaine.

Ainsi, une première étape pour remédier aux heures de travail excessives consiste à réexaminer la réglementation nationale existante sur le temps de travail pour s'assurer qu'elle est conforme aux normes de l'OIT, notamment à la recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962. Celle-ci propose des mesures pratiques pour la réduction progressive de la durée normale du travail en vue d'atteindre la norme de la semaine de quarante heures sans aucune diminution du salaire des travailleurs. Mais, si la réglementation est une étape importante pour réduire les heures excessives, elle ne s'applique qu'aux travailleurs ayant une relation d'emploi. Les travailleurs indépendants ne sont pas couverts par la réglementation sur le temps de travail prévue par la législation du travail et, compte tenu des faibles revenus d'une grande partie des travailleurs à leur propre compte dans le Sud – en particulier dans l'agriculture ou la vente d'aliments –, des interventions publiques supplémentaires sont nécessaires pour

Les heures de travail excessives concernent en moyenne un travailleur clé sur quatre au niveau international et elles sont particulièrement fréquentes dans les secteurs de la sécurité et des transports, ainsi que parmi les travailleurs indépendants.

et aux Pays-Bas, la réglementation exige des employeurs qu'ils paient leurs travailleurs pour un nombre minimal d'heures lorsqu'ils se présentent au travail pour une rotation programmée ou sont appelés pour travailler, même si le travail est annulé ou si sa durée est réduite. La question des horaires prévisibles est généralement abordée dans les conventions collectives. Par conséquent, un développement de la syndicalisation et de la négociation collective parmi les travailleurs du commerce de détail soutiendrait probablement cette pratique.

5.4. Des politiques salariales pour soutenir la valorisation du travail clé

La section 3.5 a montré que les salariés clés gagnent en moyenne moins que les autres salariés. Si l'écart de rémunération entre les deux groupes peut s'expliquer en partie par des différences en matière de formation et d'expérience, un tiers de cet écart reste inexpliqué. Ces résultats semblent indiquer que les politiques d'éducation et de formation visant à améliorer les compétences des salariés clés sont certes importantes, mais insuffisantes, et que des mesures ciblant plus directement l'augmentation de leurs salaires sont nécessaires. La négociation collective offre un mécanisme unique de régulation des conditions de travail, notamment des salaires¹⁵⁴. Elle permet aux travailleurs qui, à titre individuel, ont moins de pouvoir de négociation de créer collectivement avec leur employeur ou l'organisation représentative des employeurs de nouvelles normes ou de mettre en œuvre, d'adapter et d'améliorer les normes réglementaires minimales¹⁵⁵. Les salaires minima légaux sont un autre outil qui peut servir à protéger les travailleurs clés contre des rémunérations excessivement basses.

La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, qui établit une feuille de route pour un avenir centré sur l'humain, a souligné le rôle de ces institutions chargées de fixer les salaires en plaidant pour un «salaire minimum adéquat», qu'il soit légal ou négocié. Les États Membres de l'OIT ont adopté plusieurs instruments qui fournissent des orientations aux gouvernements et aux partenaires sociaux sur l'établissement de salaires minima adéquats, notamment la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981. La convention n° 131 définit le cadre pour un large champ d'application des salaires minima, en pleine consultation avec les partenaires sociaux, avec des niveaux de salaire qui tiennent compte des besoins des travailleurs et de leur famille et des facteurs d'ordre économique, des ajustements périodiques et des mesures visant à assurer une application effective¹⁵⁶. La convention n° 154 et la recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981, qui l'accompagne, définissent les parties à la négociation collective et l'objet des négociations, et précisent les mesures qui pourraient être prises pour promouvoir la négociation collective¹⁵⁷.

Les pratiques de fixation des salaires varient selon les pays, les secteurs et les entreprises, en fonction du niveau de développement économique, du cadre institutionnel et du pouvoir de négociation relatif des parties concernées. Les salaires sont le principal sujet abordé lors des négociations collectives, comme l'a montré une récente étude mondiale de l'OIT selon laquelle 95 pour cent des conventions collectives de l'échantillon analysé comportaient des clauses sur les salaires¹⁵⁸. Comme les conventions collectives fixent généralement les salaires de base pour des emplois ou des catégories professionnelles spécifiques, ainsi que les écarts de salaires entre les groupes de travailleurs, la négociation collective est particulièrement appropriée pour cibler les inégalités salariales subies par les salariés clés dans certaines professions. Au-delà des salaires de base, d'autres composantes de la rémunération peuvent également être abordées par les conventions collectives, telles que les indemnités et les avantages en nature, qui représentent une part importante du salaire. Certaines conventions collectives prévoient également une composante variable liée à la productivité et à la performance.

Dans les pays où la couverture de la négociation collective est élevée, les salariés clés perçoivent souvent des salaires similaires à ceux des autres salariés. Pour un sous-échantillon de pays, pour lesquels on dispose à la fois de données sur les salaires et sur la couverture de la négociation collective, les données montrent que plus la couverture de la négociation collective est élevée dans un pays, plus l'écart de rémunération

Dans les pays où la couverture de la négociation collective est élevée, l'écart de rémunération entre les salariés clés et les autres salariés tend à être plus faible.



moyen entre les salariés clés et les autres salariés est faible (figure 5.9)¹⁵⁹. Cela semble être le cas à la fois pour l'écart de rémunération moyen (figure 5.9, graphique A) et pour sa composante inexplicite, telle que définie à la section 3.5, et démontre l'efficacité de la négociation collective en tant qu'instrument permettant de rectifier les inégalités dans l'évaluation du travail clé.

Ces résultats sont conformes aux études précédentes qui soulignent le lien entre la négociation collective et les inégalités salariales globales. Selon une évaluation récente réalisée par l'OIT, les pays où la couverture

de la négociation est la plus élevée sont ceux où le rapport entre les gains des 10 pour cent du haut de l'échelle de répartition des revenus (neuvième décile) et ceux des 10 pour cent du bas (premier décile) est le plus faible¹⁶⁰.

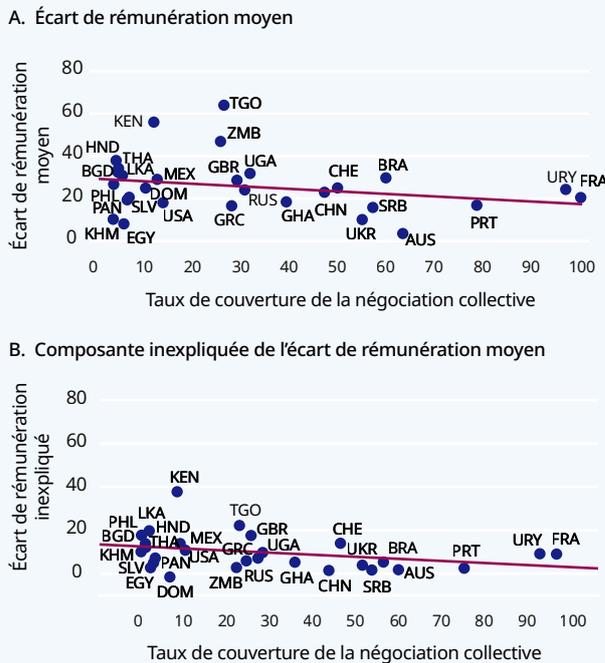
Ces constats sont également cohérents avec les études empiriques indiquant que la négociation collective a une incidence positive sur le revenu du travail et le partage des gains de productivité. Plus précisément, les caractéristiques des systèmes de négociation collective influencent les résultats sur le marché du travail. Une étude basée sur une taxonomie des systèmes de négociation collective dans les pays de l'OCDE a montré, par exemple, que les systèmes de négociation coordonnés sont associés à un taux d'emploi plus élevé, à une meilleure intégration des groupes vulnérables et à de plus faibles inégalités salariales que les systèmes entièrement décentralisés¹⁶¹.

La portée des résultats des négociations collectives peut être élargie grâce à l'extension, qui accorde à un plus grand nombre de salariés le bénéfice des conventions collectives. L'extension permet d'étendre administrativement la couverture d'une convention collective, sous certaines conditions, à tous les travailleurs salariés d'un secteur, d'une branche, d'une profession ou d'une zone géographique. Des études récentes ont mis en évidence que le recours à l'extension facilite une couverture élevée de la négociation collective et suscite l'adhésion des organisations d'employeurs¹⁶². En outre, les résultats de la négociation collective peuvent également avoir des retombées dans les entreprises qui ne sont pas légalement couvertes par des conventions collectives. En Afrique du Sud, les entreprises exclues des conventions collectives ont tendance à augmenter les salaires conformément à ceux prescrits par les conseils de négociation¹⁶³.

La relation négative entre l'écart de rémunération inexplicite et la couverture de la négociation collective, présentée à la figure 5.9 (graphique B), laisse penser que la négociation collective peut contribuer à réduire les inégalités salariales non liées aux compétences entre les salariés clés et les autres salariés. Cela va dans le sens des études qui soulignent que la négociation collective aide à corriger les inégalités salariales «structurelles», telles que celles observées entre les hommes et les femmes, qui résultent d'une sous-évaluation systématique du travail des femmes¹⁶⁴. L'efficacité de la négociation collective dans la lutte contre les inégalités salariales structurelles découle en partie de son efficacité dans la réduction des inégalités salariales globales. En outre, les conventions collectives peuvent expressément réduire les écarts de rémunération observés entre des groupes par le biais de mesures qui ciblent certaines catégories de travailleurs et portent par exemple sur les pratiques de recrutement et les modalités contractuelles, la transparence de l'information ou les augmentations de salaire¹⁶⁵.

La négociation collective peut en particulier contribuer à combler l'écart salarial entre les salariés clés et les autres salariés lorsqu'elle est ciblée sur certaines professions clés, comme celles qui sont féminisées. Les négociations qui ont suivi la plainte d'une aide-soignante devant le Tribunal du travail de Nouvelle-Zélande, au motif que le travail d'aide sociale et de soins était systématiquement sous-évalué parce qu'il était principalement effectué par des femmes, en sont un bon exemple. Le gouvernement a cherché à résoudre l'affaire par des négociations extrajudiciaires avec les syndicats, qui ont abouti à l'adoption, en juin 2017, d'une loi portant règlement (équité de rémunération) en faveur des travailleurs du secteur des soins et de l'aide sociale. Lorsque le règlement a été promulgué le 1^{er} juillet, les travailleurs ont reçu des augmentations de salaire allant de 15 à 50 pour cent en fonction de leurs qualifications et de leur expérience¹⁶⁶. Des mesures comme celles-ci sont importantes pour corriger la sous-évaluation des compétences qui est courante dans les professions de soins, mais aussi dans d'autres métiers à bas salaires (voir l'encadré 5.1).

► **Figure 5.9. Écart de rémunération moyen entre les salariés clés et les autres salariés et sa composante inexpliquée, en fonction de la couverture de la négociation collective dans les pays (pourcentage)**



Source: Estimations du BIT à partir de la liste des enquêtes figurant en annexe (tableau A5) et de la base de données des relations industrielles du BIT pour le taux de couverture de la négociation collective (<https://ilostat.ilo.org/fr/beyond-the-numbers-exploring-the-relationship-between-collective-bargaining-coverage-and-inequality/>).

Encadré 5.1. L'évaluation des compétences: un terrain contesté

Les compétences sont généralement définies en référence à l'acquisition de qualifications formelles, ce qui laisse de nombreuses compétences informelles nécessaires à l'accomplissement du travail dans une profession particulière non reconnues et sous-évaluées¹. Un tel cadre nourrit l'idée erronée que les compétences sont objectivement mesurables². Il n'existe pas d'échelle de compétences uniforme et neutre; c'est plutôt l'évaluation des compétences qui est contestée, car elle reflète souvent des préjugés liés au genre et à l'appartenance ethnique, et elle évolue en fonction de la personne qui effectue le travail³. Une grande partie du travail implique des compétences non techniques, qui ne sont souvent pas reconnues malgré leur rôle essentiel au travail et dans la qualité du travail fourni. Même au plus fort de la pandémie de COVID-19, beaucoup de travailleurs clés ont continué à fournir des services aux clients et aux patients avec patience, attention et sympathie, alors qu'ils étaient sous une pression extrême.

Une autre anomalie est le décalage entre les indicateurs de compétences existants et les niveaux de revenus. Par exemple, des études ont constaté que des compétences telles que l'esprit critique, la résolution de problèmes et les compétences en matière de gestion sont positivement associées aux salaires, mais que le rendement de ces compétences est moindre pour les travailleurs occupant des emplois à bas salaires, même si nombre d'entre eux les utilisent dans leur travail quotidien⁴. En outre, au bas de l'échelle salariale, les compétences sociales, notamment la coordination, la négociation, l'écoute active, la perspicacité et l'orientation sociale, sont négativement associées aux salaires⁵, alors qu'elles représentent un avantage dans les professions intellectuelles et scientifiques et les postes de direction⁶.

En général, les transformations du marché du travail au cours des dernières décennies, en particulier l'essor des services, ont aggravé le problème de l'évaluation des compétences, puisque les emplois du secteur des services requièrent des compétences sociales et fournissent des éléments intangibles difficiles à mesurer. L'importance croissante des «compétences non techniques» a donc accentué les biais existants dans la reconnaissance des compétences et introduit davantage d'ambiguïté dans les définitions

Encadré 5.1 (suite)

des compétences⁷. L'appréciation croissante des compétences non techniques et du travail émotionnel ne s'est pas directement traduite par une valorisation de ces mêmes compétences.

L'invisibilité et la dévalorisation des compétences constituent un problème urgent à régler pour plusieurs professions clés. Les soins sont généralement associés au travail des femmes et considérés comme une capacité féminine innée et, dans le secteur des soins, des inégalités de genre profondément enracinées se reflètent dans la reconnaissance des compétences et la rémunération⁸. De même, la reconnaissance insuffisante des qualifications des migrants contribue à la déqualification des revenus des travailleurs migrants, en particulier dans l'agriculture, mais aussi dans d'autres secteurs ayant largement recours aux migrants, tels que le nettoyage et l'assainissement.

¹ Payne, 2017.

⁵ Idem.

² Osterman *et al.*, 2022.

⁶ Deming, 2022.

³ Payne, 2017; Rigby et Sanchis, 2006.

⁷ Findlay, 2019.

⁴ Pietrykowski, 2017.

⁸ OIT, 2019f.

Les politiques de salaire minimum peuvent soutenir les salaires des travailleurs clés

Comme les salariés clés sont plus susceptibles de se trouver au bas de l'échelle salariale, ils sont extrêmement concernés par les politiques de salaire minimum. En effet, dans les pays qui ont mis en place un système de salaire minimum pour le secteur privé, la part des travailleurs qui gagnent le salaire minimum ou moins est estimée à 40 pour cent en moyenne pour les salariés clés, contre 28 pour cent pour les autres salariés (figure 5.10, graphique A)¹⁶⁷. Selon ces estimations, un salarié qui gagne moins que le salaire minimum perçoit moins de 95 pour cent de la valeur du salaire minimum, tandis qu'un salarié payé au niveau du salaire minimum gagne entre 95 et 105 pour cent de cette valeur¹⁶⁸. Parmi les pays de l'échantillon, la proportion de salariés clés rémunérés au niveau ou au-dessous du salaire minimum est plus élevée dans les économies à revenu intermédiaire et faible. En moyenne, 42 pour cent des salariés clés dans les pays à revenu intermédiaire (45 pour cent dans ceux de la tranche inférieure et 39 pour cent dans ceux de la tranche supérieure) et 53 pour cent des salariés clés dans les pays à faible revenu gagnent le salaire minimum ou moins. Le fait que nombre de salariés clés soient rémunérés au salaire minimum confirme que son niveau est un outil efficace pour augmenter les revenus des travailleurs clés.

Dans le même temps, cependant, un nombre démesuré de salariés clés gagnent moins que le niveau du salaire minimum (figure 5.10, graphique B). Cela peut s'expliquer par l'absence de droits légaux au salaire minimum ou par des taux plus élevés de non-respect des réglementations relatives au salaire minimum en ce qui concerne cette population. En outre, le risque relatif d'exclusion du champ d'application du salaire minimum pour les salariés clés est plus élevé dans les pays dont le niveau de développement est plus faible. La part des salariés clés rémunérés au-dessous du salaire minimum existant n'est en effet supérieure que de 5 points de pourcentage à celle des autres salariés dans les pays à revenu élevé, contre des différences de 11 et 28 points de pourcentage dans les pays à revenu intermédiaire inférieur et à faible revenu, respectivement (8 points de pourcentage dans les pays à revenu intermédiaire supérieur).

Dans les pays à revenu intermédiaire et faible, en particulier, la proportion plus élevée de salariés clés rémunérés au-dessous du salaire minimum peut s'expliquer par leur surreprésentation dans les branches ou les professions qui sont légalement exclues des systèmes de salaires minima de ces pays. Par exemple, les travailleurs agricoles sont, avec les travailleurs domestiques, le groupe le plus fréquemment exclu de ces systèmes¹⁶⁹. En moyenne, dans l'échantillon utilisé pour l'analyse, les travailleurs des systèmes alimentaires représentent 19 pour cent des salariés clés, et nombre d'entre eux gagnent moins que le salaire minimum. Lorsqu'ils sont couverts par des systèmes de salaire minimum, le taux applicable aux travailleurs agricoles peut être spécifique au secteur. C'est le cas, par exemple, au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire, à Madagascar, au Mali, au Maroc, au Sénégal, au Tchad et au Togo, où le taux pour l'agriculture (salaire minimum agricole garanti) est différent du taux pour les autres secteurs (salaire minimum interprofessionnel garanti). Toutefois, certains de ces pays, comme le Maroc, ont prévu de réduire l'écart entre les deux salaires minima¹⁷⁰.

Même lorsque les salariés clés sont couverts par des politiques salariales, les taux élevés de non-conformité réduisent l'efficacité des salaires minima. Bien que tous les salariés soient couverts par la législation, qu'ils aient ou non un contrat de travail formel, dans la pratique les contrats oraux ou le non-enregistrement des contrats – c'est-à-dire le fait de ne pas enregistrer un salarié dans le système de sécurité sociale – sont associés au non-respect de la protection du travail, notamment du salaire minimum. Travailler pour une entreprise non enregistrée pose également des problèmes pour l'application du salaire minimum¹⁷¹. Les principes directeurs énoncés dans la recommandation (n° 204) de l'OIT sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, à propos de l'extension du salaire minimum à tous les travailleurs de l'économie informelle, peuvent contribuer à améliorer les revenus et les conditions de travail des travailleurs clés¹⁷².

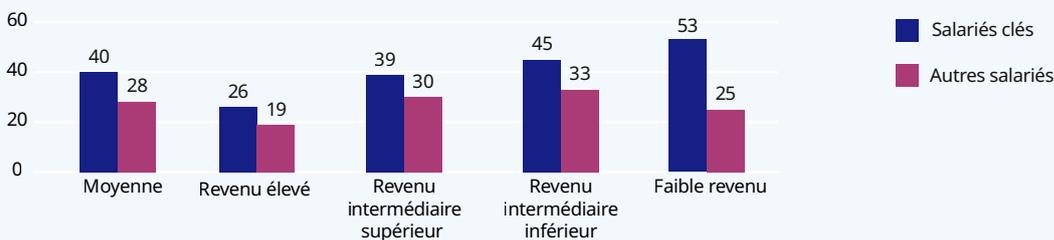
Néanmoins, certains éléments indiquent que, même s'ils ne sont pas enregistrés, certains salariés informels perçoivent le salaire minimum, une pratique observée en Amérique latine et appelée «effet phare»¹⁷³. L'effet phare est plus fort lorsque le salaire minimum est fixé au niveau national pour tous les secteurs et toutes les professions et que les employeurs et les travailleurs sont bien au fait de la législation¹⁷⁴. Dans ces situations, le salaire minimum sert de référence pour la fixation des salaires dans l'économie informelle. Grâce à leurs répercussions sur le bas de l'échelle salariale, les systèmes de salaires minima peuvent également contribuer à réduire d'autres inégalités de revenus. Par exemple, une analyse récente au sujet du Brésil montre que les augmentations du salaire minimum entre 1999 et 2009 ont contribué à réduire l'écart de rémunération entre les races dans ce pays¹⁷⁵.

Selon les données disponibles, les travailleurs indépendants clés ont tendance à percevoir des revenus mensuels inférieurs à ceux des autres indépendants (voir l'encadré 3.4). Bien que les travailleurs indépendants ne soient pas soumis à des systèmes de salaire minimum, certaines politiques peuvent soutenir leurs revenus, soit indirectement par le biais d'investissements sectoriels dans les infrastructures physiques et sociales (voir le chapitre 6), soit par le biais de principes directeurs qui fixent des niveaux minimaux de rémunération pour les indépendants et améliorent la transparence des rémunérations. Pour le secteur des transports routiers, qui compte une forte proportion de travailleurs indépendants dépendants, l'OIT a publié en 2020 un document intitulé «Principes directeurs sur la promotion du travail décent et de la sécurité routière dans le secteur des transports» qui invite les gouvernements à mettre en place des mécanismes visant à améliorer les revenus des conducteurs routiers indépendants.

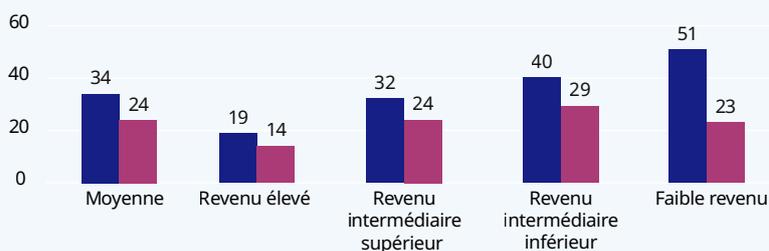
Même lorsque les salariés clés sont couverts par des politiques salariales, les taux élevés de non-conformité réduisent l'efficacité des salaires minima.

► **Figure 5.10. Part de salariés rémunérés au-dessous ou au niveau du salaire minimum (pourcentage)**

A. Part de salariés rémunérés au-dessous ou au niveau du salaire minimum (<105 pour cent)



B. Part de salariés rémunérés au-dessous du salaire minimum (<95 pour cent)



Il s'agit notamment de prendre des dispositions pour faciliter le recouvrement des frais fixes et variables (par exemple le carburant et les pneus en fonction des kilomètres parcourus), «la rémunération du travail personnel au taux de salaire minimum national, ou à un taux supérieur», le retour sur investissement ainsi que la rémunération du temps de conduite et du temps consacré à des activités annexes non liées à la conduite¹⁷⁶.

Une autre mesure importante consiste à s'attaquer à l'«emploi déguisé», étant donné que la relation d'emploi est le point de départ pour la protection du travail, notamment la couverture du salaire minimum. Comme indiqué précédemment, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, fournit des orientations sur l'élaboration de politiques visant à lutter contre la classification erronée des emplois.

5.5. Extension de la protection sociale pour une main-d'œuvre résiliente

L'expérience des travailleurs clés pendant la pandémie de COVID-19 a souligné l'importance de l'accès à une protection sociale adéquate, en particulier aux congés de maladie rémunérés et aux indemnités de maladie. À peine plus de 40 pour cent des travailleurs clés dans les pays à revenu faible et intermédiaire ont droit à une forme de protection sociale, ce qui révèle de fortes lacunes dans la couverture (voir la section 3.6). En outre, certains sous-groupes de travailleurs clés, tels que les indépendants et ceux qui sont employés selon des modalités de travail atypiques, risquent encore plus d'être partiellement ou totalement exclus de la protection sociale. En l'absence de couverture sociale plus large, étendue aux travailleurs clés, le marché du travail et la société ne seront guère en mesure de gérer les crises futures. La protection sociale agit comme un stabilisateur automatique, car elle amortit les effets

des ralentissements en fournissant un revenu de remplacement, ce qui limite ainsi les répercussions globales d'une crise. L'extension de la protection sociale est donc un investissement dans la résilience des travailleurs et des économies face aux défis et aux crises à venir. À cette fin, des pays ont adopté diverses stratégies visant à étendre la protection sociale.

Extension du champ d'application. Plusieurs pays ont modifié leur cadre juridique afin d'y inclure des formes atypiques d'emploi, telles que le travail sur plateforme ou le travail indépendant. En Inde, le Code de la sécurité sociale, adopté en 2020, a fusionné neuf législations préexistantes en la matière, et les modifications apportées au code ont constitué la première étape vers l'extension de la protection sociale à tous les travailleurs, quelle que soit leur relation de travail¹⁷⁷. Le Brésil et l'Indonésie ont étendu la couverture de l'assurance sociale obligatoire aux travailleurs indépendants¹⁷⁸. La politique brésilienne a fait monter la couverture des indépendants à 31 pour cent, contre 17 pour cent en 2009. En Espagne, l'assurance obligatoire contre les accidents du travail a également été étendue aux travailleurs ayant une relation de travail dépendante¹⁷⁹.

Adaptation et simplification de l'accès administratif. D'autres pays ont fait évoluer leur législation et ont adopté de nouvelles politiques adaptées à la situation des travailleurs indépendants et de ceux qui occupent des emplois atypiques. Par exemple, le Brésil et la Chine ont modifié les échéanciers de paiement et mieux fait concorder les niveaux de cotisation avec les profils de revenus des indépendants. Le Brésil et la République de Corée ont créé des catégories générales de cotisations pour améliorer l'ouverture des droits des indépendants dont les revenus fluctuent. Ces deux pays et l'Argentine ont également mis en place des mesures de subvention des cotisations des travailleurs indépendants à faible revenu¹⁸⁰. Enfin, l'Uruguay a simplifié les cotisations à la sécurité sociale pour les indépendants et les micro et petites entreprises en demandant aux travailleurs de payer un taux forfaitaire comprenant l'impôt et les cotisations de sécurité sociale, ce qui leur permet de bénéficier des mêmes prestations que les salariés¹⁸¹.

L'expérience des travailleurs clés pendant la pandémie de COVID-19 a souligné l'importance de l'accès à une protection sociale adéquate, en particulier aux congés de maladie rémunérés et aux indemnités de maladie.

Les congés de maladie payés sont essentiels pour des lieux de travail sûrs, salubres et productifs

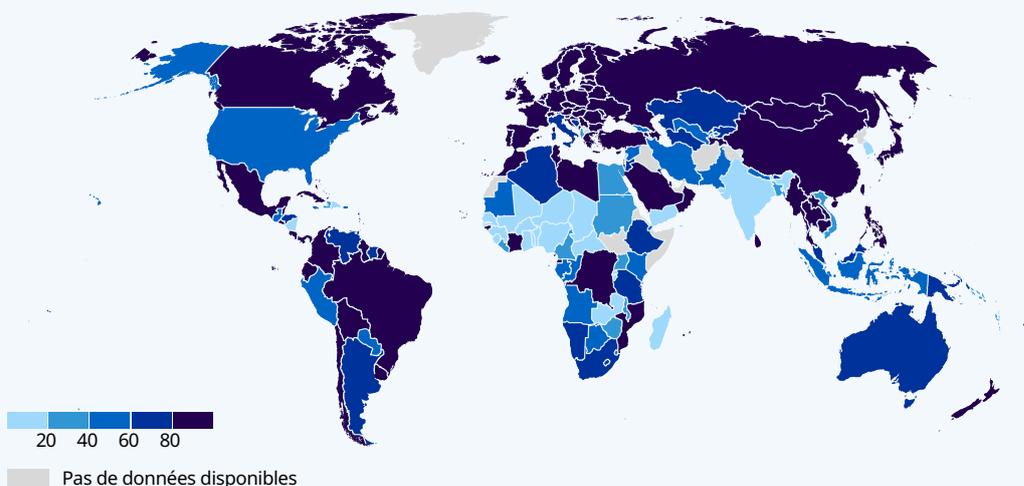
Si l'accès à une protection sociale complète est essentiel, la pandémie a mis en évidence l'importance des congés de maladie payés et de l'accès aux prestations de maladie pour les travailleurs clés¹⁸². Leur expérience a en particulier démontré les conséquences négatives des lacunes de la couverture légale pour les travailleurs comme pour les entreprises. En l'absence de protection adéquate des revenus et de congés de maladie rémunérés, les travailleurs malades sont allés au travail, mettant en péril leur propre santé tout en risquant de contaminer leurs collègues, ce qui a entravé la production des entreprises et la reprise économique. Dans le monde, 62 pour cent de la main-d'œuvre est légalement protégée en cas de perte de revenu pendant la maladie. Ce chiffre varie de 45 pour cent en Afrique à 91 pour cent en Europe et en Asie centrale (voir la figure 5.11). Les lacunes en matière de protection sont dues à plusieurs raisons¹⁸³. Dans certains cas, la durée et les critères d'éligibilité (c'est-à-dire les délais de carence) limitent l'accès. Dans d'autres cas, certains travailleurs sont exclus (comme les travailleurs indépendants, occasionnels ou payés à l'heure). Une méconnaissance générale des droits peut également contribuer à des lacunes dans l'application, même si les travailleurs sont légalement couverts.

Plusieurs normes de l'OIT fournissent des orientations qui peuvent servir à combler le manque de couverture légale des congés de maladie payés et des prestations de maladie: la recommandation (n° 67) sur la garantie des moyens d'existence, 1944; la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952; la convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969; et la recommandation (n° 134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969. La recommandation n° 67, en particulier, stipule que «l'assurance sociale devrait accorder sa protection, dans les éventualités auxquelles ils sont exposés, à tous les salariés et travailleurs indépendants, ainsi qu'aux personnes à leur charge [...]»¹⁸⁴.

Outre les normes de l'OIT (et en accord avec elles), plusieurs enseignements ont été tirés de la pandémie à propos des congés et des indemnités de maladie, qui contribueront à garantir une reprise résiliente dans les domaines décrits ci-dessous.

- ▶ *Étendre les congés et les prestations de maladie aux groupes non couverts.* Certains pays ont légalement étendu les prestations de maladie aux travailleurs qui n'y auraient pas eu droit avant la pandémie (Allemagne, Irlande, Portugal et Royaume-Uni)¹⁸⁵. Étant donné l'importance des congés de maladie payés et des indemnités de maladie en tant que mesure préventive pour l'ensemble de la main-d'œuvre, il est essentiel d'inclure les groupes exclus pour constituer une main-d'œuvre résiliente. L'inclusion du droit aux congés de maladie

▶ **Figure 5.11. Couverture légale des régimes facultatifs et obligatoires d'indemnités de maladie, en pourcentage de la population active**



Source: Base de données de l'OIT sur la protection sociale dans le monde (World Social Protection Database).

dans la législation et l'universalisation de l'accès aux prestations de maladie contribueront à atteindre cet objectif.

- ▶ *Supprimer les obstacles administratifs pour réduire les lacunes juridiques et de mise en œuvre.* Pendant la pandémie, plusieurs pays ont mis fin aux délais de carence avant le droit au revenu de remplacement afin d'en accélérer l'accès (Australie, Canada, Danemark, Irlande et Suède)¹⁸⁶. L'élimination ou la réduction des délais de carence conformément aux normes de l'OIT (qui précisent que les délais d'attente pour les indemnités de maladie, lorsqu'ils existent, ne doivent pas excéder trois jours¹⁸⁷) permettrait d'éliminer les lacunes de couverture dues à des délais d'accès. L'utilisation de la technologie en ligne et mobile peut également améliorer la rapidité de l'accès aux droits à l'aide au revenu, notamment aux prestations de maladie. Plusieurs pays (Colombie, Malawi, Maroc, Thaïlande et Togo) ont eu recours à la technologie mobile pour effectuer des versements pendant la pandémie; ces technologies se sont avérées particulièrement utiles pour atteindre les travailleurs de l'économie informelle qui n'ont pas de compte bancaire.
- ▶ *Reconnaître les responsabilités familiales.* Les travailleurs clés ont des responsabilités familiales. En réponse, certains pays, comme la France, ont élargi le champ d'application des indemnités de maladie pour inclure les travailleurs en auto-isolement ou qui s'occupent de leurs enfants. La recommandation (n° 134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969, reconnaît également que «[d]es mesures appropriées devraient être prévues pour aider toute personne protégée [par des indemnités de maladie] qui exerce une activité professionnelle et qui doit prendre soin d'un malade à sa charge»¹⁸⁸.
- ▶ *L'extension des prestations de maladie peut imposer une remise à plat de leurs niveaux et de leur financement.* Les indemnités de maladie financées par l'employeur font peser une charge énorme sur les entreprises individuelles. Les systèmes dans lesquels les employeurs sont les seuls responsables des coûts peuvent inciter les entreprises, en particulier les petites qui ont des ressources financières plus limitées, à ne pas se conformer à l'obligation de verser des prestations de maladie à leurs salariés. À l'avenir, pour étendre la couverture de manière complète et adéquate aux travailleurs exclus, des ressources supplémentaires pourraient s'avérer nécessaires, et la manière de les générer devra être repensée¹⁸⁹. Selon les normes de l'OIT, le financement collectif est la source la plus équitable et la plus durable, fondée sur une large mutualisation des risques et sur la solidarité. La convention (n° 102) concernant la sécurité sociale, 1952, précise que les versements doivent représenter au moins 45 pour cent du gain antérieur du bénéficiaire, tandis que la convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969, précise qu'ils doivent représenter au moins 60 pour cent.

5.6. La formation pour une main-d'œuvre clé adaptable et réactive

Les données empiriques examinées dans les chapitres précédents ont mis en évidence l'importance des possibilités de formation pour les travailleurs clés (voir, par exemple, la section 3.7). La formation en cours d'emploi est un moyen de préparer les travailleurs aux tâches qu'ils accomplissent, et elle intègre idéalement la manière d'effectuer leur travail en toute sécurité. En tant que telle, elle peut être utile pour atténuer les crises ou y répondre, comme face aux risques pour la SST engendrés par la pandémie de COVID-19. L'enseignement et la formation techniques et professionnels permettent également aux travailleurs clés et à leurs employeurs de s'adapter aux évolutions fondamentales à plus long terme sur le marché du travail, et donc de mieux préparer les travailleurs à un monde du travail en mutation, notamment aux changements induits par les crises (par exemple une évolution vers l'utilisation de technologies plus respectueuses de l'environnement au sein d'une profession). Dans l'ensemble, la formation peut améliorer à la fois les conditions de travail à court terme des individus et leur accès à plus long terme à un emploi de qualité.

L'importance de la formation pendant les crises est soulignée dans la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017¹⁹⁰. Cet instrument stipule que, dans les situations de crise, les programmes d'enseignement devraient être adaptés, et les enseignants et instructeurs devraient être formés pour promouvoir «l'éducation et la sensibilisation aux risques de catastrophe ainsi que la réduction et la gestion de ces risques pour le redressement, la reconstruction et la résilience», ce qui est pertinent dans le contexte de la pandémie de COVID-19 et de l'expérience des travailleurs clés. De même, la formation devrait promouvoir «la coexistence pacifique et la réconciliation pour la consolidation de la paix et la résilience», ce qui serait plus applicable dans le contexte d'autres types de crises. En outre, les personnes dont la formation a été interrompue devraient pouvoir commencer ou reprendre et terminer leur éducation ou leur formation. Enfin, pendant les crises, la pertinence de la formation est reconnue pour répondre aux nouveaux besoins de compétences sur le marché du travail ainsi qu'aux besoins des personnes qui ont perdu leur emploi (paragraphe 19).

Quatre autres instruments de l'OIT concernent directement la formation:

- ▶ la convention (n° 140) et la recommandation (n° 148) sur le congé-éducation payé, 1974;
- ▶ la convention (n° 142) de 1975 et la recommandation (n° 195) de 2004 sur la mise en valeur des ressources humaines.

La convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, préconise d'«élaborer et perfectionner des systèmes ouverts, souples et complémentaires d'enseignement général, technique et professionnel, d'orientation scolaire et professionnelle et de formation professionnelle, que ces activités se déroulent à l'intérieur ou hors du système scolaire»¹⁹¹. Elle englobe un large choix d'activités d'éducation et de formation et prône l'extension des systèmes d'information et d'orientation. Ces derniers incluent des mesures visant à ce que les possibilités de formation et d'éducation soient transparentes pour les travailleurs, de même que la situation de l'emploi dans différentes professions, notamment «les conditions de travail, la sécurité et l'hygiène du travail» et «les aspects généraux des conventions collectives et des droits et obligations de toutes les parties intéressées selon la législation du travail»¹⁹². Il existe donc un lien direct entre la convention et d'autres aspects des conditions de travail que le présent rapport a mis en évidence comme étant essentiels pour les travailleurs clés.

En outre, la convention n° 142 définit le rôle multiforme de l'éducation et de la formation. Non seulement ces politiques et programmes doivent tenir compte «des besoins, possibilités et problèmes en matière d'emploi», mais ils doivent également viser à «améliorer la capacité de l'individu de comprendre le milieu de travail et l'environnement social et d'influer sur ceux-ci, individuellement et collectivement»¹⁹³. L'éducation et la formation sont donc placées dans le contexte du développement économique et social et sont considérées comme un moyen de répondre aux besoins d'emploi, aux intérêts des travailleurs et aux besoins plus larges de la société¹⁹⁴. Cet accent mis sur les besoins sociaux peut s'avérer pertinent en période de crise.

De même, la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, adopte une conception large de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Elles concernent le développement des compétences et qualifications des individus de tous les âges¹⁹⁵. La recommandation stipule que les cadres nationaux devraient «promouvoir le développement, la mise en place et le financement d'un mécanisme transparent d'évaluation, de validation et de reconnaissance des aptitudes professionnelles», y compris celles qui ont été acquises de manière informelle¹⁹⁶. Ces mesures élargiraient les perspectives des travailleurs clés sur le marché du travail en assurant que leurs compétences sont transférables «d'un secteur, d'une industrie, d'une entreprise et d'un établissement d'enseignement à l'autre»¹⁹⁷. Cela est particulièrement important pour les travailleurs migrants, dont les compétences ne sont souvent pas reconnues ou rémunérées en conséquence.

Par ailleurs, la convention (n° 140) et la recommandation (n° 148) sur le congé-éducation payé, 1974, se concentrent sur les mesures éducatives destinées aux personnes qui sont déjà entrées sur le marché du travail. Ces instruments stipulent que les pays devraient promouvoir l'octroi de congés d'éducation payés – «pour une période déterminée, pendant les heures de travail, avec versement de prestations financières adéquates» – à des fins de formation à tous les niveaux, d'éducation générale, sociale et civique, ou d'éducation syndicale. Ils soulignent ainsi que la formation est pertinente tout au long de la vie professionnelle et que la formation en situation de travail devrait être institutionnalisée pour les travailleurs âgés.

Plus récemment, l'apprentissage a suscité un regain d'attention. Là encore, il est considéré comme un moyen de faciliter l'entrée des jeunes travailleurs sur le marché du travail, mais aussi de permettre aux travailleurs plus âgés de se reconverter ou de se perfectionner pour s'adapter aux marchés du travail actuels¹⁹⁸. L'apprentissage prend diverses formes et a une importance différente selon les régions et les pays, avec des degrés de développement

économique variables. Le «modèle idéal» combine généralement une formation systématique sur le lieu de travail avec un enseignement en classe, et il a une longue tradition dans des pays tels que l'Allemagne, l'Autriche, le Danemark et la Suisse¹⁹⁹.

Un projet d'instrument sur les apprentissages de qualité est à l'ordre du jour de la 111^e session de la Conférence internationale du Travail en 2023²⁰⁰. L'instrument proposé détaille, entre autres, un cadre réglementaire pour les apprentissages, qui couvre des domaines tels que la SST, la validation des acquis de l'expérience (formels, non formels ou informels), les objectifs et les référentiels de formation, l'équilibre entre la formation hors milieu de travail et en milieu de travail, les procédures d'évaluation et de certification des compétences ainsi que les qualifications acquises. Il porte également sur les conditions de travail des apprentis, notamment la rémunération, les horaires de travail, le droit aux congés payés et à la sécurité sociale, la formation en matière de SST, la prévention de la discrimination, de la violence et du harcèlement, ainsi que l'accès à un mécanisme efficace de traitement des plaintes et de règlement des différends. L'instrument proposé considère les apprentissages comme un moyen d'améliorer les transitions à long terme et les perspectives d'emploi en renforçant les compétences et l'employabilité et en contribuant à faciliter la transition vers la formalisation et des modalités d'emploi plus sûres²⁰¹.

Dans ce contexte, il est déconcertant de constater que de nombreux travailleurs clés n'ont pas accès à la formation. Comme le montre la section 3.7, ce problème est plus grave dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire inférieur. Accroître l'accès des travailleurs clés à la formation – en particulier dans les pays les plus pauvres – serait un moyen de renforcer leur capacité à faire face aux chocs économiques et d'améliorer leurs conditions de travail et leurs perspectives sur le marché de l'emploi. La formation ne peut pas relever de la seule responsabilité des travailleurs, dont on attendrait simplement qu'ils améliorent leurs compétences pour rester compétitifs sur les marchés du travail modernes. Au contraire, comme le montrent les autres sections de ce chapitre, elle doit être l'une des composantes d'un ensemble plus large de politiques visant à améliorer les droits et les conditions de travail des travailleurs clés et des autres travailleurs.

La participation active des organisations de travailleurs et d'employeurs, en plus des gouvernements, a également toute son importance. Les employeurs peuvent en tirer parti, puisque la formation peut contribuer à améliorer la productivité et à assurer que les besoins de compétences des entreprises sont satisfaits²⁰². L'Afrique du Sud est un exemple intéressant à cet égard, car ses institutions témoignent d'un engagement en faveur d'un dialogue et d'une prise de décision tripartites dans le domaine du développement des compétences. Au niveau sectoriel, les syndicats, les organisations de travailleurs et, le cas échéant, le gouvernement sont représentés au sein des conseils d'administration de diverses autorités sectorielles de l'éducation et de la formation (Sector Education and Training Authority – SETA). Les SETA élaborent des plans relatifs aux compétences, y compris pour les apprentissages. Elles sont chargées de créer des programmes, d'enregistrer les accords de formation et d'accorder des subventions à la formation. Les SETA jouent également un rôle dans le placement des apprenants dans les entreprises et pour assurer la qualité de la formation²⁰³.

Plusieurs SETA couvrent des secteurs particulièrement intéressants pour les travailleurs clés, tels que l'agriculture, la santé et l'action sociale, la sûreté et la sécurité, l'alimentation et les boissons, l'industrie manufacturière et les transports²⁰⁴. Par exemple, l'autorité de l'éducation et de la formation dans les transports (Transport Education Training Authority – TETA) s'intéresse à diverses professions clés qui ont été confrontées à des difficultés pendant la pandémie de COVID-19, notamment les travailleurs des entrepôts, les gens de mer et les conducteurs de camions, de bus ou de taxis. Entre autres activités, la TETA a apporté son soutien financier à 620 personnes dans le sous-secteur des taxis pour qu'elles participent à des programmes de formation en 2020-21. L'objectif à plus long terme de la TETA pour ce sous-secteur est d'inciter à la formalisation et à la professionnalisation des chauffeurs de taxi en Afrique du Sud. L'une de ses initiatives, qui ciblait les femmes chauffeurs de taxi, a porté sur la formation des conductrices, la préparation de plans d'affaires et l'enregistrement de leur entreprise²⁰⁵.

5.7. Mettre le droit en pratique: conformité et contrôle de l'application

Trop souvent, les États Membres de l'OIT disposent d'une législation qui suit les orientations normatives des normes de l'OIT alors que, dans la pratique, la protection du travail dont bénéficient les travailleurs s'en écarte considérablement. L'écart entre le droit et la pratique dépend de la conformité, c'est-à-dire du respect de la législation. Au

niveau mondial, 36 pour cent des travailleurs, soit environ 550 millions, sont employés de manière informelle²⁰⁶. Le fait d'être dans une relation de travail informelle signifie que le salarié n'est pas couvert par la législation (comme c'est le cas pour certains travailleurs agricoles et domestiques) ou, plus probablement, que l'employeur n'est pas en conformité avec la réglementation. Si les causes de l'informalité sont multiples et nécessitent un large éventail d'interventions politiques, notamment sectorielles (voir le chapitre 6), il est nécessaire de s'attaquer au non-respect de la réglementation du travail. En effet, près de 7 pour cent de l'emploi informel total (concernant quelque 140 millions de travailleurs) se trouve dans des unités de production enregistrées («le secteur formel») et, pourtant, les salariés ne bénéficient pas de la protection du travail ni de protection sociale.

La conformité est l'acte de se conformer à une loi ou à une règle particulière; le contrôle de l'application est le processus consistant à s'assurer qu'une loi ou une règle est respectée²⁰⁷. La conformité à la loi peut être imposée par le contrôle de son application, mais elle relève également des actions volontaires des employeurs et des travailleurs, sans l'intervention directe d'un inspecteur du travail. Les normes sociales, les systèmes de responsabilité sociale des entreprises, les systèmes d'incitation et, surtout, la collaboration tripartite et l'implication des parties prenantes sont autant d'éléments qui favorisent le respect de la réglementation du travail.

Les politiques, systèmes et programmes conçus pour promouvoir la législation sur le travail, la SST et, plus généralement, la sécurité sociale seront radicalement sapés si des systèmes de contrôle de l'application adéquats n'existent pas²⁰⁸. La mise en place d'une inspection du travail est une recommandation de longue date de l'OIT, qui remonte à sa Constitution. Plusieurs normes de l'OIT traitent précisément de l'inspection du travail, notamment deux conventions relatives à la gouvernance: la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et son protocole de 1995, et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969. Les instruments de l'OIT concernant les conditions de travail contiennent également des dispositions relatives à l'inspection

Les politiques, systèmes et programmes conçus pour promouvoir la législation sur le travail, la SST et, plus généralement, la sécurité sociale seront radicalement sapés si des systèmes de contrôle de l'application adéquats ne sont pas mis en place.

Encadré 5.2. L'approche stratégique de la conformité de l'OIT par le biais de l'inspection du travail

Le modèle traditionnel de contrôle de l'application est réactif (à la suite d'une plainte) et punitif. Il n'est pas toujours efficace, en partie en raison de problèmes de longue date liés aux ressources, mais aussi parce que le contrôle de l'application en soi n'aboutit pas nécessairement à la conformité. Les employeurs qui font l'objet d'actions coercitives peuvent se conformer dans un premier temps, puis revenir à la non-conformité, ou persister à ne pas se conformer malgré des mesures coercitives répétées. En outre, les changements intervenus dans le monde du travail, tels que la multiplication des chaînes d'approvisionnement mondiales, l'essor de l'emploi atypique et des nouvelles technologies, rendent moins efficace le modèle traditionnel de contrôle de l'application, qui était mieux adapté aux grandes entreprises industrielles.

Les méthodes stratégiques de conformité ont recours à des stratégies proactives, ciblées et adaptées, guidées par des diagnostics de l'influence de la conformité fondés sur des données, qui ciblent plus efficacement les problèmes et les employeurs prioritaires et impliquent les parties prenantes à l'intérieur et à l'extérieur des gouvernements. L'approche combine des mesures de dissuasion, d'incitation, de sensibilisation et d'orientation afin de permettre aux travailleurs d'exercer leurs droits et de motiver les employeurs à respecter leur obligation de conformité.

En 2021, neuf pays et territoires (Botswana, Colombie, Côte d'Ivoire, Eswatini, Indonésie, Madagascar, République-Unie de Tanzanie, Territoire palestinien occupé et Zambie) ont travaillé en partenariat avec l'OIT pour mettre en œuvre des plans stratégiques de conformité dans divers secteurs économiques. La conformité au droit du travail a par la suite augmenté de 39 pour cent dans les secteurs ciblés, améliorant les conditions de travail d'environ 108 000 travailleurs.

Source: OIT, 2017e.

du travail²⁰⁹. La convention fondamentale n° 155 prévoit qu'un système national de contrôle doit comprendre un «système d'inspection approprié et suffisant»²¹⁰ ainsi que des sanctions appropriées²¹¹. Les États et les organismes de réglementation ont également d'importantes responsabilités en matière d'information relatives à la fourniture de conseils aux entreprises²¹² et, plus largement, à l'inclusion des questions de SST dans les programmes d'éducation et de formation²¹³.

Pourtant, malgré l'importance de l'inspection du travail, les services d'inspection manquent de ressources dans le monde entier, de nombreux pays faisant état d'une diminution à long terme des ressources qui leur sont allouées. Aux États-Unis, par exemple, au cours de l'exercice budgétaire 2020, il y avait 774 inspecteurs fédéraux et 1 024 inspecteurs d'État de la SST pour inspecter 10,1 millions de lieux de travail, soit 1 inspecteur pour 82 881 travailleurs – le ratio le plus bas depuis la création de l'agence fédérale²¹⁴. Au Rwanda, l'inspection du travail est décentralisée au niveau du district; pourtant, aucun spécialiste de la SST ne travaille dans les districts. Il n'existe pas non plus de formation structurée en matière de SST pour les nouvelles recrues de l'inspection²¹⁵. Il est donc absolument nécessaire d'augmenter le personnel et les ressources financières de l'inspection du travail – y compris les investissements dans les outils numériques qui peuvent aider les inspecteurs²¹⁶ – pour les pays à tous les niveaux de revenu.

L'adéquation des ressources n'est pas le seul aspect du contrôle de l'application de la législation. La *manière dont les ressources sont déployées* est également cruciale, un aspect qui comprend la stratégie de contrôle, le mandat de contrôle et les pouvoirs de contrôle.

- *Stratégie de contrôle: il est préférable de combiner les fonctions éducatives et punitives*²¹⁷. Lorsque les services d'inspection limitent leurs activités au contrôle de l'application de la législation, ils manquent des occasions de mener des actions éducatives sur les lieux de travail à propos de la meilleure façon d'adapter les activités pour être en conformité. Lorsqu'ils s'appuient uniquement sur l'éducation, ils ne parviennent pas à répondre au comportement récalcitrant et cynique de dirigeants qui ignorent délibérément ou par insouciance la sécurité et la santé sur le lieu de travail. Selon les *Directives sur les principes généraux de l'inspection du travail*, de l'OIT, les inspecteurs «peuvent optimiser leur efficacité en conjuguant plusieurs méthodes: campagnes intensives de promotion de la conformité, y compris au moyen d'informations et de conseils techniques; contrôles ciblés; recours à des sanctions dissuasives et aux injonctions»²¹⁸. En outre, de nouvelles approches de l'inspection, telles que la méthode stratégique de conformité de l'OIT, se sont avérées efficaces pour renforcer le respect de la législation (voir l'encadré 5.2).
- *Mandat de contrôle: une couverture complète est nécessaire*. Certains systèmes d'inspection du travail ont une portée limitée, excluant les travailleurs domestiques²¹⁹ ou les entrepreneurs indépendants – ou, aux États-Unis, les petites exploitations agricoles²²⁰. Une compétence plus étendue est nécessaire pour éviter de négliger les non-salariés, qui sont souvent les travailleurs les plus vulnérables. En effet, selon les *Directives sur les principes généraux de l'inspection du travail*, «le mandat de l'inspection du travail devrait concerner uniformément tous les travailleurs, lieux de travail et secteurs d'activité, privés ou publics, en zone rurale et urbaine, dans l'économie formelle et informelle. Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions légales régissant les conditions de travail et la protection des travailleurs dans l'exercice de leur activité»²²¹.
- *Pouvoir de contrôle: des pouvoirs étendus sont plus efficaces*. Les pouvoirs des inspecteurs varient. En Australie, au Brésil, en Chine, en Italie et au Japon, par exemple, les inspecteurs disposent de vastes pouvoirs de collecte de preuves et de contrôle, notamment pour interdire des activités et ordonner des améliorations ou, si nécessaire, la fermeture d'installations²²². En revanche, les inspecteurs des lieux de travail dans les activités générales de fabrication (par opposition aux activités extractives) aux États-Unis ont des pouvoirs plus limités; ils doivent obtenir une décision de justice pour mettre fin à toute activité, bien qu'ils puissent rassembler des preuves et recommander des sanctions et des améliorations nécessaires²²³. Des pouvoirs étendus de contrôle peuvent permettre de traiter plus efficacement les dangers pour la SST ou les violations du droit du travail.

Outre ces recommandations générales, il est également nécessaire de mettre en place des *activités adaptées à des groupes particuliers comme les travailleurs migrants*. En ce qui concerne les migrants qui font partie de programmes de migration temporaire de main-d'œuvre, il faut veiller à définir clairement la séparation entre les organismes

chargés de faire appliquer les normes du travail et ceux chargés de faire respecter la législation relative à l'immigration. Il est inquiétant de constater que des inspections du travail sont instrumentalisées pour faire respecter le droit de l'immigration. Dans l'Étude d'ensemble des rapports relatifs aux conventions et recommandations sur l'inspection du travail (2006), la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (OIT) a rappelé que:

 *[L]a fonction principale des inspecteurs du travail consiste à veiller à la protection des travailleurs et non à assurer l'application du droit de l'immigration. La commission a pu relever dans certains cas un volume particulièrement important d'activités d'inspection visant à contrôler la régularité du statut au regard du droit de l'immigration. Les ressources humaines et les moyens des services d'inspection n'étant pas extensibles à loisir, le volume des activités d'inspection consacrées aux conditions de travail semble en être amoindri en proportion²²⁴.*

En outre, les inspecteurs du travail doivent être formés aux problématiques propres aux travailleurs migrants, dont le recrutement équitable, et les inspections doivent être effectuées sur des sites difficiles d'accès, tels que les exploitations agricoles et les zones franches d'exportation.

Marchés publics: un outil efficace pour renforcer la conformité

Les marchés publics sont un autre outil qui peut favoriser le respect des dispositions légales relatives aux conditions de travail, au profit des travailleurs clés. La convention (n° 94) et la recommandation (n° 84) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949, visent à faire en sorte que les coûts du travail cessent d'être utilisés comme un élément de la concurrence lors de la soumission à un marché public, afin d'assurer que les contrats publics n'exercent pas de pression à la baisse sur les conditions de travail²²⁵. La directive du Parlement européen et du Conseil sur la passation des marchés publics (2014/24/UE) offre un exemple de mesure en faveur du respect de conditions de travail décentes. La directive établit un cadre pour l'incorporation de dispositions relatives aux droits des travailleurs dans les contrats publics soumis à des appels d'offres par les autorités des États membres de l'UE, et oblige ces derniers à prendre des mesures pour en garantir la conformité, y compris en ce qui concerne les sous-traitants²²⁶.

Notes

- 1 OIT, 2019b.
- 2 Deakin et Wilkinson, 2005.
- 3 Voir Casale (dir. de publ.), 2011; OIT et Réseau du droit du travail européen, 2013; OIT, 2016c.
- 4 Hayter, 2015.
- 5 OIT, 2022f.
- 6 Voir également le protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.
- 7 Voir également la recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985.
- 8 Voir également la recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.
- 9 Voir également la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019.
- 10 L'OIT (2021r) est une ressource essentielle pour un compte rendu complet. Les deux dernières études d'ensemble sur la sécurité et la santé au travail (2009 et 2017) sont également de bonnes sources d'information.
- 11 Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, art. 4 (1), et convention n° 187, art. 1 a).
- 12 Convention n° 155, art. 4 (2).
- 13 Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, art. 3 (3).
- 14 Convention n° 155, art. 5.
- 15 Convention n° 155, art. 5. Voir également convention n° 187, art. 3.
- 16 Convention n° 155, art. 6.
- 17 Convention n° 155, art. 4, 6 et 7; OIT, 2017d, paragr. 92.
- 18 Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985, art. 2.
- 19 Convention n° 187, art. 1 b).
- 20 Convention n° 187, art. 4 (1).
- 21 Convention n° 187, art. 4 (2); OIT, 2017d, paragr. 123.
- 22 Voir également convention n° 155, art. 10.
- 23 Voir, en particulier, convention n° 161, art. 3 et 5.
- 24 Voir également convention n° 155, art. 11 e).
- 25 Convention n° 187, art. 4 (3); OIT, 2017d, paragr. 124. Voir également recommandation n° 197, paragr. 2 à 5.
- 26 Recommandation n° 197, paragr. 3 et 4.
- 27 OIT, 2017d, paragr. 124.
- 28 Convention n° 155, art. 15. Voir aussi recommandation n° 164, paragr. 7; OIT, 2017d, paragr. 139.
- 29 Convention n° 187, art. 1 c). Les programmes doivent être formulés sur la base d'un profil national, qui définit les éléments clés d'un cadre national de SST (recommandation n° 197, paragr. 13 et 14).
- 30 Convention n° 187, art. 5 (1).
- 31 Convention n° 187, art. 5 (2) a) et b).
- 32 Convention n° 187, art. 5 (2) c) et d); recommandation n° 197, paragr. 8.
- 33 Par exemple, pendant cinq ans: OIT, 2017d, paragr. 147.
- 34 Japon, [loi sur la sécurité et la santé au travail \(loi n° 57\)](#) (Industrial Safety and Health Law) du 8 juin 1972, telle qu'amendée, chapitre II.
- 35 Au Rwanda, outre un plan global de SST, le ministère de la Fonction publique et du Travail a élaboré une stratégie nationale de sécurité et de santé au travail 2019-2024. Les plans de la Chine et de la République de Corée ont également une durée de cinq ans.
- 36 République de Corée, [loi sur la désignation du travail essentiel et sur la protection et le soutien des travailleurs essentiels \(n° 18182\)](#) (Act on Designation of Essential Work and Protection and Support for Essential Workers) du 18 mai 2021. L'article 2 stipule que «le travail essentiel désigne le travail nécessaire pour protéger la vie et le corps des personnes ou pour maintenir les fonctions sociales, même en cas de catastrophe».
- 37 République de Corée, loi n° 18182, articles 6 à 8. Des comités régionaux peuvent également être créés.
- 38 République de Corée, loi n° 18182, art. 11.
- 39 Convention n° 155, art. 1 (1). Voir également OIT, 2021r, chapitre 2.
- 40 Convention n° 155, art. 1 (2).
- 41 Convention n° 155, art. 1 (3); OIT, 2017d, paragr. 131; OIT, 2009, paragr. 46.
- 42 OIT, 2009, paragr. 17 à 26 et 46.
- 43 Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, art. 2 (2).
- 44 Convention n° 190, art. 2 (1).
- 45 Convention n° 190, art. 3.
- 46 Convention n° 190, art. 9.
- 47 Convention n° 155, art. 16 (1).
- 48 Johnstone, 2019. La Nouvelle-Zélande utilise une terminologie similaire. À comparer également avec Singapour, où les obligations des employeurs ont été complétées par des obligations parallèles imposées à un «exploitant» (*occupier*), dont la définition est très large. De même, le terme «salarié» a une signification très large, qui couvre les bénévoles, les travailleurs intérimaires et les stagiaires (voir Singapour, [Workplace Safety and Health Act](#) du 1^{er} mars 2006, parties 4 et 11). L'exploitant peut désigner «la personne qui a la charge, la gestion ou le contrôle de ces locaux», quel qu'en soit le propriétaire.
- 49 Italie, texte consolidé de la loi sur la protection de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail (décret législatif n° 81) du 9 avril 2008, art. 2.
- 50 Italie, décret législatif n° 81, art. 2: «Le titulaire de la relation de travail avec le travailleur ou, dans tous les cas, le sujet qui, selon le type et la structure de l'organisation dans laquelle le travailleur est employé, a la responsabilité de l'organisation elle-même ou de l'unité de production, exerçant des pouvoirs de décision et de dépense».
- 51 Chine, [loi de la République populaire de Chine sur la sécurité au travail](#) (Law of the People's Republic of China on Work Safety) du 29 juin 2002, art. 2 (从事生产经营活动的单位).
- 52 Voir [l'interprétation de la loi par le congrès national du peuple](#).
- 53 Chine, loi de la République populaire de Chine sur la sécurité au travail, art. 28 et 61.
- 54 Chine, loi de la République populaire de Chine sur la sécurité au travail, art. 4.
- 55 Chine, loi de la République populaire de Chine sur la sécurité au travail, art. 49.
- 56 Le droit du travail chinois est en fait basé sur la notion de «relations de travail» qui présentent certaines différences marquées par rapport aux «relations d'emploi» dans d'autres pays. Voir Cooney *et al.*, à paraître.
- 57 République de Corée, loi sur la sécurité et la santé au travail (no 14788) du 18 avril 2017 (KOSHAct), chapitre V.
- 58 Cette applicabilité précise est déterminée par décret présidentiel.
- 59 Japon, loi n° 57, art. 2 ii).
- 60 Japon, loi n° 57, art. 15, 29-32.
- 61 Conseil européen, [directive du conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail](#) (89/391/CEE) du 12 juin 1989 (SST, «Directive-cadre»); Conseil européen, [directive du conseil concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé](#)

- [pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de protection individuelle](#) (89/656/CEE) du 30 novembre 1989.
- 62 Royaume-Uni, Haute Cour de justice, *R (on the application of the IWGB) v. Secretary of State for Work and Pensions and others*, affaire n° CO/1887/2020, 13 novembre 2020.
- 63 Convention n° 187, art. 1 d) et art. 5 (2) a); OIT, 2017d, paragr. 23, 34 et 312.
- 64 OIT, 2017d, paragr. 312-352; convention n° 187, art. 1 d).
- 65 Convention n° 187, art. 3.
- 66 Voir convention n° 187, art. 3 (3); OIT, 2014.
- 67 Voir, par exemple, la directive 89/391/CEE du Conseil européen, art. 6. Voir également l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, sans date b.
- 68 Voir OIT, 2021r, page 128.
- 69 Japon, loi n° 57, art. 13.
- 70 Japon, loi n° 57, art. 18 et 19.
- 71 La législation japonaise prévoit des comités de sécurité et de santé à la fois séparés et regroupés.
- 72 Japon, loi n° 57, art. 66-66-9.
- 73 Voir également recommandation n° 164, paragr. 10, 14 et 15; OIT, 2009, paragr. 169 à 204.
- 74 Convention n° 155, art. 16 (1) et (2).
- 75 Convention n° 155, art. 16 (3). Les EPI devraient être utilisés en dernier recours ou pour renforcer les mesures existantes (voir OIT, 2009, paragr. 170).
- 76 Convention n° 155, art. 21; recommandation n° 164, paragr. 10 e).
- 77 Chine, loi de la République populaire de Chine sur la sécurité au travail, art. 21; Chine, [loi de la République populaire de Chine sur la prévention et le contrôle des maladies professionnelles](#) (Law of the People's Republic of China on the Prevention and Control of Occupational Diseases) du 1^{er} mai 2002, art. 20 et 34.
- 78 Chine, loi de la République populaire de Chine sur la sécurité au travail, art. 22; Chine, Loi de la République populaire de Chine sur la prévention et le contrôle des maladies professionnelles, art. 26.
- 79 Chine, loi de la République populaire de Chine sur la sécurité au travail, art. 23; Chine, loi de la République populaire de Chine sur la prévention et le contrôle des maladies professionnelles, art. 21.
- 80 Convention n° 155, art. 19 a) et b), et 20; recommandation n° 164, paragr. 16.
- 81 Convention n° 155, art. 19 c) et d); recommandation n° 164, paragr. 14.
- 82 Convention n° 155, art. 13. Voir également convention n° 155, art. 5 e) et 19 f).
- 83 Recommandation n° 164, paragr. 17.
- 84 Par exemple, convention n° 155, art. 4, 8 et 15; convention n° 187, art. 2, 3 (3), 4 et 5; recommandation n° 197, paragr. 10.
- 85 Convention n° 187, art. 4 (3) a).
- 86 OIT, 2022b.
- 87 Recommandation n° 197, paragr. 2 (b) et 9.
- 88 Convention n° 155, art. 19 e).
- 89 Convention n° 155, art. 20.
- 90 «Dans le cas où cela est approprié et nécessaire [...] conformément à la pratique nationale.»
- 91 Recommandation n° 164, paragr. 12 (1). Voir également recommandation n° 197, paragr. 5 f).
- 92 Recommandation n° 164, paragr. 12 (2).
- 93 OIT, 2009, paragr. 205; OIT, 2017d, paragr. 195.
- 94 OIT, 2009, paragr. 205. En effet, comme nous l'avons vu précédemment, cette observation a été l'un des principaux moteurs des réformes de Robens qui ont abouti à nos cadres modernes en matière de SST.
- 95 Voir, par exemple, Weil, 1991; Walters, 2006; Gunningham, 2008. Voir également Harter *et al.*, 2020.
- 96 Sur la nécessité d'une surveillance du lieu de travail indépendante du contrôle de l'employeur, voir Estlund, 2010.
- 97 Walters, 2006, pages 94-95.
- 98 Voir, par exemple, Royaume-Uni, [Safety Representatives and Safety Committees Regulations \(No. 500\)](#) du 1^{er} octobre 1978; Royaume-Uni, [The Health and Safety \(Consultation with Employees\) Regulations \(No. 1513\)](#) du 1^{er} octobre 1996; Conseil européen, Directive cadre en matière de SST, art. 10 et 11; Australie, [Work Health and Safety Act \(No. 137\)](#) du 29 novembre 2011, partie 5; Brésil, [consolidation des lois sur le travail \(CLT\) No. 5 452](#) du 1^{er} mai 1943, art. 163-165; Brésil, [norme réglementaire NR5 – Commission interne pour la prévention des accidents \(CIPA\)](#) du 14 juillet 2011.
- 99 Voir, par exemple, République de Corée, KOSHAct, art. 24; Rwanda, [arrêté ministériel n°01/Mifotra/15 déterminant les modalités de mise en place et de fonctionnement des comités de santé et sécurité au travail](#) du 15 janvier 2015.
- 100 Voir, par exemple, Brésil, [Constitution fédérale](#), art. 11; et Brésil, CLT, art. 510-A et suivants.
- 101 Voir, par exemple, Australie, Work Health and Safety Act, Partie 5, Division 7; Royaume-Uni, The Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977.
- 102 Brésil, [loi n° 8 213](#) du 24 juillet 1991.
- 103 Chine, loi de la République populaire de Chine sur la sécurité au travail, art. 7 et 60; Chine, loi de la République populaire de Chine sur la prévention et le contrôle des maladies professionnelles, art. 4 et 40.
- 104 Chine, loi de la République populaire de Chine sur la sécurité au travail, art. 25 et 26.
- 105 Chine, loi de la République populaire de Chine sur la prévention et le contrôle des maladies professionnelles, art. 26.
- 106 Japon, loi n° 57, chapitre 3.
- 107 Japon, loi n° 57, art. 17 à 19.
- 108 Voir OIT, 2017d, paragr. 201.
- 109 Par exemple, voir le protocole pour la prévention et la sécurité des travailleurs des services sanitaires, sociaux et d'aide sociale en lien avec l'urgence sanitaire contre le COVID-19, signé le 24 mars 2020, et le protocole partagé pour le transport et la logistique, signé le 20 mars 2020. Voir également Benincasca et Tiraboschi, 2020.
- 110 Entretiens réalisés par l'auteur de l'étude nationale.
- 111 NHS Employers, sans date.
- 112 Ministère chinois des Ressources humaines et de la Sécurité sociale, sans date. Selon certains rapports, cependant, plusieurs syndicats locaux en Chine ont refusé d'admettre que le COVID-19 était un problème de sécurité au travail et n'ont pas voulu s'impliquer.
- 113 Australie, Fair Work Commission, [Construction, Forestry, Maritime, Mining and Energy Union, Mr Matthew Howard c. Mt Arthur Coal Pty Ltd](#), affaire n° C2021/7023, 3 décembre 2021.
- 114 Voir OIT, 2015b.
- 115 Idem.
- 116 Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, art. 4.
- 117 Convention n° 175, art. 5.
- 118 Convention n° 175, art. 6 et 7.
- 119 Convention n° 175, art. 8.
- 120 Le CBR-LRI fournit des informations sur le droit du travail dans 117 pays. Les cartes sont préparées sur la base des scores attribués pour l'année 2020, qui sont les données les plus récentes disponibles dans le CBR-LRI. Ce dernier quantifie les règles juridiques selon une méthodologie de codage lexicométrique qui vise à «mesurer les variations transnationales et intertemporelles du contenu des règles juridiques». Le terme «lexicométrique» renvoie au processus de traduction de documents juridiques sous une forme adaptée à l'analyse statistique. Pour plus de détails sur le CBR-LRI, voir Adams *et al.*, 2017.
- 121 Commission européenne, 2022.
- 122 Pour plus de détails, voir OIT, 2016c, et Visser, 2002.

- 123 Les salariés peuvent également demander un changement de leurs horaires et de leur lieu de travail.
- 124 OIT, 2016c.
- 125 Quinlan, 2015.
- 126 Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, art. 2 (3).
- 127 Recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982, paragr. 3.
- 128 OIT, 2016c.
- 129 Le score est normalisé de 0 à 1, les valeurs les plus élevées indiquant une durée autorisée plus courte. Le score est égal à 1 si la limite maximale est inférieure à un an et à 0 si elle est de dix ans ou plus, ou s'il n'existe pas de limite légale.
- 130 Adams *et al.*, 2017.
- 131 OIT, 2022e.
- 132 Idem.
- 133 Voir OIT, 2017a.
- 134 Voir Kouba et Baruah, 2019; OIT, 2017a.
- 135 Voir département de la Sécurité intérieure des États-Unis, [Temporary Changes to Requirements affecting H-2A Non immigrants due to the COVID-19 National Emergency: Partial Extension of Certain Flexibilities](#), Registre fédéral 85 (162): 51304-51312.
- 136 OIT, 2022e.
- 137 Visser, 2023.
- 138 OIT, 2016c.
- 139 Weil, 2014; Prassl, 2016.
- 140 Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, art. 3.
- 141 Convention n° 181, art. 4 et 5.
- 142 Eurofound, sans date.
- 143 Recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997, paragr. 6.
- 144 OIT, 2016c.
- 145 Idem.
- 146 Weil, 2014; Prassl, 2016.
- 147 Convention n° 181, art. 12.
- 148 OIT, 2016c.
- 149 Davidov, 2016.
- 150 OIT, 2018e.
- 151 Viscelli, 2022; Heyes et Hastings, 2017.
- 152 OIT, 2021q.
- 153 OIT, 2016c.
- 154 La négociation collective est définie comme un processus de négociation volontaire entre un ou plusieurs employeurs (ou leurs organisations) et une ou plusieurs organisations de travailleurs.
- 155 OIT, 2022f, page 16.
- 156 OIT, 2021f.
- 157 OIT, 2016e.
- 158 OIT, 2022f.
- 159 Pour plus d'informations sur le calcul de la couverture de la négociation collective et d'autres indicateurs de l'OIT sur les relations professionnelles, voir OIT, sans date b).
- 160 OIT, 2022f.
- 161 Garnero, 2021.
- 162 Hayter et Visser, 2018; Visser, 2013.
- 163 Bassier, 2021.
- 164 OIT, 2019g.
- 165 Pilinger, Schmidt et Wintour, 2016.
- 166 Ministère de la Santé de la Nouvelle-Zélande, sans date.
- 167 Dans l'échantillon étudié (voir l'annexe pour plus d'informations), l'Égypte, les Maldives et la Zambie n'avaient pas fixé de salaire minimum au moment de l'enquête et ne sont donc pas intégrées dans les statistiques présentées.
- 168 Analyse basée sur la méthodologie utilisée dans OIT, 2021f.
- 169 OIT, 2021f.
- 170 Maroc, sans date.
- 171 Idem.
- 172 Dans sa partie V, la recommandation n° 204 de l'OIT stipule que, «dans le cadre de la transition vers l'économie formelle, les Membres devraient progressivement étendre, dans la législation et en pratique, à tous les travailleurs de l'économie informelle, la sécurité sociale, la protection de la maternité, des conditions de travail décentes et un salaire minimum qui tienne compte des besoins des travailleurs et considère les facteurs pertinents, notamment le coût de la vie et le niveau général des salaires dans le pays».
- 173 Souza et Baltar, 1979; Maloney et Nuñez Mendez, 2003; Boeri, Garibaldi et Ribeiro, 2010.
- 174 Lee et McCann, 2011.
- 175 Derenoncourt *et al.*, 2021.
- 176 OIT, 2020j.
- 177 OIT et AISS, 2022.
- 178 Idem.
- 179 OIT, 2021q.
- 180 OIT et OCDE, 2020.
- 181 OIT, 2021q.
- 182 Si les congés de maladie sont rémunérés, leur durée est généralement limitée et ils sont payés par l'employeur. Les prestations de maladie garantissent un revenu lorsque la rémunération versée pendant le congé de maladie est suspendue.
- 183 OIT, 2020m.
- 184 Recommandation (n° 67) sur la garantie des moyens d'existence, 1944, paragr. 17.
- 185 OIT, 2021n.
- 186 OIT, 2020n.
- 187 Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969, art. 26 (3).
- 188 Recommandation (n° 134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969, paragr. 10.
- 189 OIT, 2020n.
- 190 Voir également OIT, 2021l.
- 191 Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, art. 2.
- 192 Convention n° 142, art. 3, paragr. 2 et 3.
- 193 Convention n° 142, art. 1, paragr. 2 et 4.
- 194 OIT, 1991.
- 195 Voir la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, art. 2.
- 196 Recommandation n° 195, art. 11 (1).
- 197 Recommandation n° 195, art. 11 (3).
- 198 OIT, 2017b; OIT, 2019i.
- 199 Eichhorst *et al.*, 2015.
- 200 OIT, 2022c.
- 201 Idem.
- 202 OIT, 2017b.
- 203 Marock, 2017; OIT, 2019i.
- 204 Gouvernement national de l'Afrique du Sud, sans date.
- 205 Transport Education Training Authority, 2021.
- 206 OIT, 2019h.
- 207 Cambridge University Press, sans date a; Cambridge University Press, sans date b.
- 208 Voir, par exemple, Dickens (dir. de publ.), 2012; Gunningham et Johnstone, 1999; Weil, 2008.
- 209 OIT, 2006.
- 210 Convention n° 155, art. 9 (1).

- 211 Convention n° 155, art. 9 (2).
- 212 Convention n° 155, art. 10; recommandation n° 164, paragr. 4 *d*).
- 213 Convention n° 155, art. 14.
- 214 Speiler, à paraître.
- 215 Cooney *et al.*, à paraître.
- 216 Voir OIT, sans date *g*.
- 217 Pires, 2008; Etienne, 2015; Tombs et Whyte, 2013.
- 218 OIT, 2022*g*.
- 219 Voir, par exemple, Blackett et Koné-Silué, 2019.
- 220 Speiler, à paraître.
- 221 OIT, 2022*g*.
- 222 Australie, loi sur la sécurité et la santé au travail (Work Health and Safety Act, No. 137), parties 9 et 10. Voir Brésil, [norme réglementaire NR3 – Embargo et interdiction](#) du 19 janvier 2011; Chine, loi de la République populaire de Chine sur la sécurité au travail, art. 65 et 70; Chine, loi de la République populaire de Chine sur la prévention et le contrôle des maladies professionnelles, art. 63, 64 et 77. En Chine, les pouvoirs des inspecteurs et les sanctions ont été renforcés en 2021. Japon, loi n° 57, chapitre X.
- 223 Département du Travail des États-Unis, [OSH Act](#) du 29 décembre 1970, section 13 *a*), 29 USC § 662 *a*). Aux États-Unis, lorsqu'il n'existe pas de norme particulière, les inspecteurs de l'OSHA peuvent chercher à faire respecter l'obligation générale de l'employeur, ce qui semble conférer à l'agence des pouvoirs de contrôle étendus. Toutefois, la preuve de ce type d'infraction est en fait difficile à apporter, car les décisions judiciaires exigent désormais que l'agence fournisse des preuves d'experts concernant les risques et la réduction des risques.
- 224 OIT, 2006.
- 225 OIT, 2008*b*.
- 226 OIT, 2021*e*.