



Organisation
internationale
du Travail

► ILC.109/Rapport IV(Rev.)

► Les inégalités et le monde du travail

Conférence internationale du Travail
109^e session, 2021



Rapport IV

► **Les inégalités et le monde
du travail**

Quatrième question à l'ordre du jour

ISBN: 978-92-2-132432-4 (imprimé)
ISBN: 978-92-2-132433-1 (pdf web)
ISSN: 0251-3218

Première édition 2021

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

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

► Table des matières

	Page
Introduction	5
Les inégalités et le monde du travail: l'un des grands défis de notre époque	5
La discussion générale	7
Le rapport	8
Chapitre 1. Le problème des inégalités	11
Les inégalités, un enjeu important	12
Les différentes formes d'inégalités.....	14
L'accroissement des inégalités de revenus	16
Les inégalités au sein des pays: une situation contrastée	22
Importance et limites de la redistribution au moyen de la fiscalité et des transferts ainsi que des services sociaux publics	24
Chapitre 2 Quel rôle le monde du travail joue-t-il au regard des inégalités?	29
La répartition inégale du travail et des revenus du travail	30
L'informalité: une source majeure d'inégalités.....	36
Niveaux de productivité et disparités entre les entreprises	42
Inégalités de genre et discrimination sur le marché du travail	48
Lacunes en matière de protection sociale.....	54
Arrangements contractuels et inégalités.....	56
Chapitre 3 Réduire les inégalités après la crise du COVID-19: principaux domaines d'action pour un monde du travail plus inclusif et centré sur l'humain	61
Générer une croissance inclusive: le rôle des entreprises durables, de la croissance de la productivité, des compétences et de la formalisation	63
Garantir un juste partage des fruits du progrès entre tous: rendre les institutions du travail plus efficaces et plus inclusives	68
Favoriser l'égalité de genre.....	71
Soutenir les groupes défavorisés ou en situation de vulnérabilité: quelques exemples	73
Renforcer la redistribution au moyen de la protection sociale et des services publics	75
Chapitre 4 Pour une croissance partagée placée sous le signe de l'équité et de la dignité: propositions pour une réponse de l'OIT aux inégalités	79

► Introduction

Les inégalités et le monde du travail: l'un des grands défis de notre époque

1. **Ces dernières décennies, l'augmentation des inégalités sévissant dans de nombreux pays est devenue une source de préoccupation majeure; les répercussions sociales et économiques catastrophiques de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19), que l'on observe depuis le début de l'année 2020, ont exacerbé le problème et commandent d'agir urgemment.** Au cours de la longue période qui a précédé la pandémie, les différentes formes d'inégalités – notamment *verticales* entre les riches et les pauvres et *horizontales* entre différents groupes de la société – s'étaient généralement intensifiées ou maintenues à un niveau résolument élevé dans beaucoup de pays. Dans bien des cas en outre, la réduction des écarts de rémunération et de taux d'emploi entre les hommes et les femmes marquait le pas, et l'ampleur de la violence fondée sur le genre était de plus en plus apparente. Surgie brutalement, la crise du COVID-19 a mis en évidence, et bien souvent profondément aggravé, certaines des inégalités existantes. Si l'on considère la diversité des préjudices subis sur le marché du travail, on constate que la pandémie mondiale a tendance à creuser les inégalités et les fractures de manière tout à fait insolite.
2. **Avant même que ne survienne la pandémie de COVID-19, un consensus commençait déjà à se dégager au niveau mondial quant à l'existence d'une corrélation entre des niveaux élevés d'inégalités et des conséquences sociales, économiques et politiques négatives.** En pratique, cela veut dire que des millions de personnes ne peuvent pas satisfaire leurs besoins ni ceux de leur famille, épargner pour leur retraite ou bénéficier d'une protection en cas de maladie. Cela veut dire que l'accès aux possibilités d'emploi est inégalement réparti entre les hommes et les femmes, entre les jeunes et les moins jeunes ainsi qu'entre les peuples autochtones, les migrants, les personnes en situation de handicap et les autres groupes. Cela signifie enfin qu'à l'échelle mondiale la segmentation des emplois s'établit en fonction du niveau de rémunération, de protection sociale et de protection de l'emploi qui s'y rattache. Des études récentes ont montré combien ces inégalités, et d'autres, pouvaient avoir des effets délétères sur le rythme de la croissance économique et sa pérennité ¹, entraîner une dégradation de l'environnement ², freiner les efforts déployés en vue de réduire la pauvreté ³, fragiliser la cohésion sociale et accroître le risque de troubles sociaux ou d'instabilité politique ⁴.

¹ Jonathan D. Ostry, Andrew Berg et Charalambos G. Tsangarides, «*Redistribution, Inequality, and Growth*», IMF Staff Discussion Note SDN/14/02, 2014.

² BIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2018 – Une économie verte et créatrice d'emplois*, 2018; S. Nazrul Islam, «*Inequality and Environmental Sustainability*», UN Department of Economic and Social Affairs (DESA) Working Papers, n° 145, 2015.

³ Banque mondiale, *Poverty and Shared Prosperity 2016: Taking on Inequality*, 2016.

⁴ OCDE, *Sous pression: la classe moyenne en perte de vitesse*, 2019.

3. Les objectifs de réduction des inégalités et de promotion d'une croissance inclusive⁵ n'en sont que plus importants au niveau international. Au cœur des initiatives mises en place à cet égard, le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030) engage à «ne laisser personne de côté» et appelle à promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et le travail décent pour tous; à favoriser l'égalité entre hommes et femmes; et à adopter des politiques sur les plans budgétaire et salarial et dans le domaine de la protection sociale afin de parvenir progressivement à une plus grande égalité⁶. Les institutions multilatérales ont en outre renforcé leurs activités liées à la promotion de l'égalité. La Banque mondiale a ainsi élargi son mandat au-delà de l'élimination de la pauvreté extrême et s'attache à promouvoir une «prospérité partagée», dans le but d'encourager une croissance des revenus des 40 pour cent les plus pauvres de la population⁷. Le Fonds monétaire international (FMI) a mis en évidence les conséquences préjudiciables des niveaux élevés d'inégalités sur la croissance économique dans une série d'études et a intégré les questions d'inégalités dans ses activités menées dans les pays⁸. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a publié une série de rapports phares sur les inégalités, lancé une initiative sur les Nouvelles approches face aux défis économiques (NAEC) ainsi que l'Initiative pour une croissance inclusive, et créé le Centre pour les opportunités et l'égalité, qui est une plateforme de recherche sur les inégalités⁹. Le Rapport sur le développement humain 2019, établi par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), portait sur les inégalités¹⁰. Les commissions régionales des Nations Unies se sont, elles aussi, soucies des inégalités: la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes a appelé à forger des pactes sociaux pour l'égalité¹¹, la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale a appelé l'attention sur l'important déficit de connaissances relatif aux questions d'inégalités dans les pays arabes¹², la Commission économique pour l'Afrique a fait observer que «la croissance économique robuste en Afrique au cours des quinze dernières années n'a pas contribué de manière significative à réduire les inégalités sociales et économiques sur le continent»¹³, et la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique s'est attachée à promouvoir des sociétés plus inclusives et plus équitables¹⁴. Le Groupe des 20 (G20) et le Groupe des 7 (G7) se sont, quant à eux, engagés à diverses reprises à réduire les inégalités – notamment lors du Sommet du G20 à Brisbane en 2014, où les pays se sont fixés l'objectif de réduire l'écart de participation des hommes

⁵ Il existe différentes définitions de la notion de «croissance inclusive», mais toutes ont en commun d'idée d'un large partage des fruits de la croissance économique et des possibilités de participer à cette croissance: FMI, «[How to Operationalize Inequality Issues in Country Work](#)», juin 2018.

⁶ Nations Unies, Assemblée générale, «[Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030](#)», A/RES/70/1, 21 octobre 2015.

⁷ [Site Web](#) de la Banque mondiale.

⁸ FMI, «[The IMF and income inequality](#)», sans date.

⁹ OCDE, «[Inequality](#)», sans date.

¹⁰ PNUD, [Rapport sur le développement humain 2019 – Au-delà des revenus, des moyennes et du temps présent: les inégalités de développement humain au XXI^e siècle](#), 2019.

¹¹ Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, «[ECLAC: The Region Has Underestimated Inequality](#)», communiqué de presse, 28 novembre 2019.

¹² Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale, [Rethinking Inequality in Arab Countries](#), 2019.

¹³ Commission économique pour l'Afrique, «[Pauvreté, Inégalité et Emplois en Afrique – Réunion du Groupe d'Experts et Forum sur les Politiques](#)», Addis-Abeba, 6-7 juin 2018.

¹⁴ Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie et le Pacifique, [Inequality in Asia and the Pacific in the Era of the 2030 Agenda for Sustainable Development](#), 2018.

et des femmes au marché du travail de 25 pour cent d'ici à 2025. L'idée qu'il faut agir et qu'il importe de mettre en place une approche cohérente et coordonnée au niveau international s'impose donc de plus en plus, surtout à la lumière de la désastreuse expérience du COVID-19 que nous connaissons.

La discussion générale

4. **À sa 334^e session (octobre-novembre 2018), le Conseil d'administration a décidé d'inscrire une question concernant «les inégalités et le monde du travail» (discussion générale) à l'ordre du jour de la 109^e session de la Conférence internationale du Travail, qui devait à l'origine se tenir en juin 2020 mais a été reportée à 2021 en raison de la pandémie de COVID-19.** Le Bureau avait initialement évoqué la possibilité d'inscrire un tel point à l'ordre du jour de la Conférence à la 323^e session (mars 2015) du Conseil d'administration, et le sujet avait été approfondi et étudié plus avant afin que ce dernier puisse l'examiner lors de plusieurs sessions, notamment en octobre-novembre 2016, mars 2017 et mars 2018.
5. **La réduction des inégalités, sous bon nombre de leurs facettes, et la promotion du principe de l'égalité de chances et de traitement ont toujours été indissociables du mandat et de l'action de l'Organisation internationale du Travail (OIT).** La Constitution de l'Organisation souligne qu'«une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale» et préconise notamment l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ainsi que l'adoption de politiques susceptibles de permettre «la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès». La Déclaration de Philadelphie de 1944, qui est annexée à la Constitution de l'OIT, fait elle aussi mention du principe de l'égalité des chances, indépendamment du sexe ou de l'appartenance ethnique, notamment.
6. **La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (Déclaration du centenaire)¹⁵ est totalement en phase avec la thématique de la réduction des inégalités.** Elle appelle l'OIT à «transposer dans son deuxième siècle d'existence son mandat constitutionnel au service de la justice sociale avec une inlassable énergie, en développant son approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, qui place les droits des travailleurs ainsi que les besoins, les aspirations et les droits de toutes les personnes au cœur des politiques économiques, sociales et environnementales» et qualifie le secteur privé de «principale source de croissance économique et de création d'emplois». La déclaration mentionne les inégalités à plusieurs reprises. Elle constate en particulier que «la pauvreté, les inégalités et les injustices [...] qui persistent dans de nombreuses parties du monde, mettent en péril [les] avancées [en termes de progrès économique et social] ainsi que la réalisation d'une prospérité partagée et du travail décent pour tous». Elle souligne en outre qu'il importe d'«exploiter tout le potentiel du progrès technologique et de l'augmentation de la productivité, notamment grâce au dialogue social, pour parvenir au travail décent et à un développement durable visant à garantir à tous la dignité, l'épanouissement personnel et le partage équitable de leurs avantages».
7. **Au fil des ans, l'OIT a adopté de nombreuses normes internationales du travail qui ouvrent la voie au travail décent pour tous et sont hautement pertinentes dans la discussion actuelle relative aux inégalités.** L'importance fondamentale que revêtent pour l'OIT l'élaboration, la promotion et la ratification des normes internationales du travail,

¹⁵ Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, adoptée par la Conférence à sa 108^e session (2019).

ainsi que le contrôle de leur application, est réaffirmée dans la Déclaration du centenaire, qui considère que les «normes internationales du travail doivent également refléter les évolutions du monde du travail, protéger les travailleurs et tenir compte des besoins des entreprises durables, et être soumises à un contrôle efficace et faisant autorité».

- 8. Les résultats de cette discussion générale devraient favoriser la concrétisation des engagements pris dans la Déclaration du centenaire et renforcer la contribution de l'OIT au Programme 2030.** Pour le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (ONU), l'inclusion, l'autonomisation et l'égalité sont au cœur du développement durable ¹⁶. Le Programme 2030 note avec préoccupation que les «inégalités se creusent» et qu'il y a «d'énormes disparités en termes de perspectives, de richesse et de pouvoir» dans le monde. La réduction des inégalités est considérée comme un élément central du Programme 2030 et tend à s'incarner dans divers objectifs de développement durable (ODD) interdépendants. L'objectif 10 vise expressément à réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre, notamment en adoptant des politiques sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale; l'objectif 4 préconise d'assurer à tous une éducation inclusive, équitable et de qualité; l'objectif 5 de parvenir à l'égalité des sexes; et l'objectif 8 de promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. D'autres objectifs ont trait à la réduction d'autres formes d'inégalités et visent notamment à: garantir un accès égal aux ressources économiques, aux services de base, à la propriété et à la protection sociale (objectif 1); permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge (objectif 3); construire des infrastructures résilientes dans les pays en développement (objectif 11); et assurer l'accès de tous à la justice et garantir à tous une identité juridique, notamment grâce à l'enregistrement des naissances (objectif 16). La réduction des inégalités est effectivement le dénominateur commun de tous les ODD. Elle transparaît aussi dans les différentes cibles dont sont assortis les ODD, lesquelles appellent à une ventilation par sexe, par âge et par lieu géographique (rural ou urbain), autant de composantes importantes de l'inégalité.
- 9. La discussion générale sur les inégalités et le monde du travail complétera deux discussions parallèles qui se tiendront lors de la 109^e session (2021) de la Conférence: la discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale) et la discussion générale sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie.** Elle alimentera de surcroît la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs), prévue à l'occasion de la 111^e session (2023) de la Conférence. Compte tenu de la diversité des domaines d'action qui relèvent de la protection sociale, la discussion générale sur les inégalités et le monde du travail donnera un éclairage permettant d'affiner utilement l'objet de la discussion prévue en 2023.

Le rapport

- 10. Le présent rapport d'information brosse un tableau synoptique des données et des travaux de recherche concernant les inégalités et le monde du travail. Il s'attache en particulier aux effets négatifs de la pandémie de COVID-19 sur le plan de l'égalité et livre des éléments de réflexion tirés des mesures mises en place par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs pour faire face à la crise.** Il vise à montrer que, dans la constellation où gravitent à la fois les conditions du

¹⁶ Nations Unies, «Secretary-General's Remarks to Opening of High-Level Political Forum Ministerial Segment», 16 juillet 2019.

marché du travail, les droits des travailleurs, les institutions du travail, les activités des entreprises et les performances économiques, le travail joue un rôle central dans la compréhension des inégalités. Une large place est accordée aux inégalités de revenus, élément déterminant pour appréhender comment des personnes et leur famille assurent leur subsistance, étant donné que la plupart des revenus des ménages dans le monde proviennent d'une forme ou une autre de travail rémunéré. Les différents facteurs du marché du travail qui déterminent le niveau de revenu relatif et la qualité des possibilités d'emploi sont analysés sous l'angle des inégalités de revenus, une attention particulière étant portée aux divisions persistantes et intersectionnelles entre les différents groupes de la population active, en particulier celles fondées sur le sexe, l'âge, l'éducation, le statut de migrant, la couleur de la peau et l'origine ethnique, le handicap et l'appartenance à un groupe tribal ou autochtone, ainsi qu'entre les travailleurs de l'économie formelle et ceux de l'économie informelle.

- 11. Le rapport se subdivise en quatre chapitres.** Le premier met en lumière la complexité et la multiplicité des inégalités et présente les évolutions récentes concernant les différentes formes d'inégalités. Il montre que nombre d'entre elles – en particulier les inégalités de revenus, qui cristallisent et font apparaître bien d'autres formes d'inégalités – étaient présentes avant la pandémie de COVID-19 et se révèlent plus marquées parce que cette crise touche principalement les personnes déjà défavorisées ou en situation de vulnérabilité. Le deuxième chapitre passe en revue plusieurs aspects cruciaux et intersectoriels jouant un rôle déterminant dans l'évolution des inégalités dans le monde du travail. Il examine la façon dont ces inégalités qui s'imbriquent les unes dans les autres se sont modifiées ou accentuées depuis le début de la crise du COVID-19. Le troisième chapitre étudie des exemples de mesures et de politiques susceptibles de réduire ces inégalités, en s'appuyant sur l'expérience acquise pendant la crise sanitaire. Le quatrième et dernier chapitre présente des pistes envisageables. Il convient de noter que, pour plus de lisibilité et conformément à l'usage dans le domaine statistique, le terme «travailleurs» est utilisé dans ce rapport indépendamment du statut au regard de l'emploi et désigne non seulement les travailleurs salariés, mais aussi les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés.

► Chapitre 1

Le problème des inégalités

- 12. La pandémie de COVID-19, qui a déclenché une crise économique et sociale sans précédent, a mis en évidence l'ampleur et les conséquences spectaculaires des inégalités existantes, qu'elle semble avoir aggravées car ce sont les populations les plus défavorisées qui sont les plus durement touchées.** Il est amplement démontré que ce sont les travailleurs à faible revenu et leur famille qui sont les plus vulnérables face à la pandémie et qui en supportent les conséquences les plus graves, qu'il s'agisse de leur santé ou de leur situation économique. Les travailleurs de l'économie informelle ont subi de lourdes pertes de revenus et ont difficilement accès ou n'ont pas accès aux prestations de protection sociale et aux autres mécanismes d'aide au revenu. Dans de nombreux pays, la réduction du temps de travail, conséquence de l'instauration de périodes de confinement obligatoire et d'autres mesures connexes, a eu davantage de répercussions pour les professions peu qualifiées que pour les professions intermédiaires et d'encadrement, mieux rémunérées. Les femmes ont été touchées de manière disproportionnée par la mise à l'arrêt de pans entiers de l'économie dans lesquels elles étaient surreprésentées et ont dans le même temps été surexposées au virus dans des secteurs considérés comme «essentiels». Les minorités ethniques et raciales, qui constituent souvent une part démesurée des catégories à faible revenu, ont elles aussi été plus durement éprouvées que les autres travailleurs, et leur situation s'est dans de nombreux cas détériorée davantage. Parmi les groupes en situation de vulnérabilité particulière figurent les travailleurs migrants et les travailleurs en situation de handicap.
- 13. Avant même que ne survienne la pandémie, les effets néfastes des inégalités élevées et souvent en hausse étaient déjà une source de préoccupation grandissante, et on avait pris conscience qu'il était urgent d'engager une action décisive pour atténuer ces inégalités et garantir une croissance plus inclusive pour l'avenir. La crise du COVID-19 a renforcé ce sentiment d'urgence.** Bien qu'il n'y ait pas de consensus sur les niveaux d'inégalités acceptables, on estime de plus en plus, en particulier au regard des incidences du COVID-19, que ceux-ci sont devenus excessifs dans de nombreux pays et qu'ils nuisent au progrès social, environnemental et économique. La recherche tend à démontrer que des inégalités marquées ralentissent la croissance économique, fragilisent la démocratie, la cohésion sociale et la confiance, contribuent à la dégradation de l'environnement et portent atteinte à la santé physique et mentale. Cela a permis d'aboutir à un constat de plus en plus largement partagé: face à des inégalités qui se creusent, il faut agir de toute urgence pour inverser la tendance et garantir qu'à l'avenir le partage des fruits du progrès économique et social et l'accès aux possibilités qu'il ouvre seront plus équitables.
- 14. Le premier chapitre du présent rapport situe le contexte dans lequel s'inscrira la discussion sur les inégalités et le monde de travail en mettant en avant la nature complexe des inégalités et en décrivant l'évolution récente de leurs différentes formes.** La première section explique pourquoi les inégalités sont un enjeu important et passe en revue les dernières études menées sur les conséquences des niveaux élevés d'inégalités. La deuxième section analyse la complexité et la multiplicité des inégalités en les distinguant notamment selon qu'elles sont verticales, horizontales ou fondées sur le genre. Les troisième et quatrième sections retracent l'évolution récente des inégalités de

revenus, présentent une mesure des inégalités qui cristallise et fait apparaître de nombreuses formes d'inégalités et soulignent leur hétérogénéité. La dernière section examine pourquoi il est important de lutter contre les inégalités par la redistribution au moyen de la fiscalité et des transferts ainsi que des services sociaux publics, et expose les limites d'une telle approche.

Les inégalités, un enjeu important

- 15. Depuis quelques années, davantage de travaux de recherche sont menés sur les conséquences des niveaux élevés d'inégalités, et on comprend mieux leurs conséquences économiques négatives.** Par le passé, on considérait parfois le creusement des inégalités comme un effet secondaire normal du changement structurel et du développement économique, qui pouvaient influencer positivement sur la croissance économique en encourageant l'innovation et l'entrepreneuriat et en entraînant une augmentation de l'épargne et de l'investissement. Des études récentes, menées notamment par le Fonds monétaire international (FMI) et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), ont toutefois démontré que des niveaux élevés d'inégalités tendent à ralentir la croissance économique et à en compromettre la durabilité. Autrement dit, plus l'égalité est grande, plus la croissance économique est soutenue et durable ¹⁷. Cela s'explique, entre autres raisons, par les répercussions des inégalités sur la confiance, sur la santé de certains groupes nationaux et sur l'investissement dans leurs compétences et leur éducation. Cela est aussi dû au fait que, lorsqu'elles sont plus marquées, les inégalités conduisent à une réduction de la part de revenus consacrée à la consommation (car les individus plus aisés et mieux rémunérés dépensent une part moins importante de leurs revenus), ce qui peut entraîner une faiblesse de la demande globale.
- 16. Des niveaux élevés d'inégalités de revenus freinent le processus de réduction de la pauvreté.** Bien que la croissance économique contribue à la nette réduction de la pauvreté dans certains pays en développement, la persistance ou le creusement des inégalités est synonyme, pour des millions de ménages à faible revenu, d'incapacité à engager les dépenses nécessaires pour satisfaire leurs besoins essentiels, même dans un contexte de croissance. Selon la Banque mondiale, il pourrait se révéler impossible d'atteindre la cible 1.1 des objectifs de développement durable (ODD) et donc d'éliminer l'extrême pauvreté avant 2030 sans réduire les inégalités au sein des pays, en particulier les pays comptant de nombreuses personnes pauvres ¹⁸. On ne pourra donc atteindre l'ODD 1 relatif à l'élimination de la pauvreté qu'à la condition de déployer simultanément des efforts pour atteindre l'ODD 10 relatif à la réduction des inégalités. Pour réduire la pauvreté le plus efficacement possible, il faudrait renforcer la croissance économique et, dans le même temps, atténuer les inégalités. La réduction des inégalités passera aussi par la réalisation d'autres ODD, tels que l'ODD 16 relatif à la promotion de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, ainsi que par la concrétisation des objectifs mondiaux en matière de santé, sur laquelle les inégalités socio-économiques pèsent lourdement ¹⁹. En outre, des études montrent que des niveaux élevés d'inégalités et de pauvreté peuvent

¹⁷ Ostry, Berg et Tsangarides, «Redistribution, Inequality, and Growth»; Federico Cingano, «[Trends in Income Inequality and its Impact on Economic Growth](#)», documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations n° 163, 2014.

¹⁸ Banque mondiale, *Taking On Inequality*, 2.

¹⁹ BIT, *Améliorer les conditions d'emploi et de travail dans les services de santé – Rapport pour discussion à la Réunion tripartite sur les moyens d'améliorer les conditions d'emploi et de travail dans les services de santé*, TMIEWHS/2017 (2017), paragr. 17.

entraîner une dégradation de l'environnement au niveau local qui risque d'influer sur le développement durable ²⁰.

- 17. Des niveaux élevés d'inégalités de revenus présentent souvent une corrélation avec une faible mobilité sociale.** Les débats se concentrent parfois sur l'importance d'assurer à tous l'égalité des chances plutôt que sur les inégalités de revenus en tant que telles ²¹. Dans les faits, cependant, l'égalité des chances et l'égalité de revenus sont fréquemment corrélées. Cela signifie que, le plus souvent, les pays où les inégalités de revenus sont plus prononcées sont aussi ceux où la mobilité sociale intergénérationnelle est faible et où les avantages et désavantages économiques intergénérationnels sont plus importants ²². On peut donc penser que les causes profondes des inégalités de revenus et de l'absence d'égalité des chances sont similaires et doivent être prises en compte dans les débats.
- 18. Lorsqu'elles sont marquées, les inégalités fragilisent la cohésion sociale et augmentent le risque de troubles sociaux et de conflits.** La cohésion sociale est souvent plus forte dans les sociétés équitables dont les classes moyennes sont solides et prospères. Ces sociétés affichent en général des taux de criminalité moindres et des niveaux supérieurs de confiance et de satisfaction à l'égard de l'existence, et jouissent d'une plus grande stabilité politique ²³. Une cohésion sociale plus forte peut aussi faciliter les transformations sociétales telles que la transition vers une économie à faible empreinte carbone ²⁴. À l'inverse, dans certains pays où les inégalités se creusent, en particulier lorsque ce phénomène s'accompagne d'une stagnation des revenus moyens, le mécontentement populaire s'étend aux classes moyennes et le pacte social commence à se déliter, ce qui entame la confiance de l'opinion publique dans les politiques et les institutions et peut parfois même provoquer des troubles sociaux ²⁵. Dans les cas extrêmes, la persistance des inégalités et la discrimination contre des catégories particulières de personnes peuvent même être une source de conflits violents ²⁶. Selon la Banque mondiale, les risques liés à l'extrémisme, aux crises politiques et à la fragilité institutionnelle sont moins élevés dans les sociétés plus cohésives ²⁷.
- 19. Comme le révèle la crise du COVID-19, les sociétés caractérisées par des niveaux d'égalité plus élevés semblent être mieux à même de faire face aux chocs externes tels que les pandémies.** Partout dans le monde, il est établi que les inégalités et la pandémie de COVID-19 forment une dynamique à double sens – ou boucle de rétroaction – très préoccupante, comparable à celle qui a déjà été observée dans le cas de nombreuses maladies, notamment le VIH et la malaria. Les différentes formes d'inégalités décrites

²⁰ BIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2018*; Nazrul Islam, «Inequality and Environmental Sustainability».

²¹ L'égalité des chances est la situation dans laquelle toutes les personnes sont également en mesure de tirer le meilleur parti des capacités qu'elles possèdent (définition de Richard Tawney, citée dans Anthony B. Atkinson, *Inequality: What Can Be Done?* (Harvard University Press, 2015), 9), ou la situation dans laquelle les éléments sur lesquels les individus n'ont pas de prise (par exemple l'origine familiale ou le sexe) ne jouent aucun rôle dans la détermination des inégalités de résultat (John Roemer, tel que cité dans Atkinson, *Inequality: What Can Be Done?*).

²² Miles Corak, «Income Inequality, Equality of Opportunity, and Intergenerational Mobility», *Journal of Economic Perspectives* 27, n° 3 (2013), 79-102.

²³ OCDE, *Sous pression*, 3.

²⁴ Nazrul Islam, «Inequality and Environmental Sustainability»; Jean-Marie Baland, Pranab Bardhan et Samuel Bowles (dir. de publication), *Inequality, Cooperation and Environmental Sustainability* (Princeton University Press, 2018).

²⁵ OCDE, *Sous pression*, 33.

²⁶ Frances Stewart (dir. de publication), *Horizontal Inequalities and Conflict: Understanding Group Violence in Multiethnic Societies* (Palgrave Macmillan UK, 2008).

²⁷ Banque mondiale, *Taking On Inequality*, 3.

ci-après rendent de nombreux travailleurs et leur famille plus vulnérables aux effets de la crise du COVID-19. En d'autres termes, il apparaît de plus en plus clairement que les niveaux élevés d'inégalités ont entamé la résilience de nombreux pays et leur capacité à faire face à ce choc externe et à s'y adapter. Il ressort des données analysées dans le présent rapport que, dans le même temps, les conséquences économiques désastreuses de la pandémie amplifient et aggravent ces inégalités dans des proportions telles qu'elles risquent, si elles ne sont pas adéquatement prises en compte, d'ancrer durablement les inégalités et les déséquilibres dans nos sociétés alors que les pays s'emploient à se relever de graves récessions.

Les différentes formes d'inégalités

- 20. Pour s'attaquer au problème des inégalités, il peut être opportun de se demander sur quoi elles portent et qui elles concernent**²⁸. Les inégalités ont souvent un caractère socio-économique et sont fréquemment liées à l'accès aux services essentiels concernant notamment la santé, l'éducation ou le logement, mais également aux revenus et à l'accès à des moyens de subsistance, en particulier relatifs à l'emploi. L'ODD 10, relatif à la réduction des inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre, a pour finalité de réduire les inégalités de revenus et de favoriser l'intégration sociale, économique et politique des personnes, indépendamment de toute considération liée à leur identité (âge, sexe, handicap, couleur de peau, etc.).
- 21. Il est utile de distinguer les inégalités selon qu'elles sont *verticales* (inégalités entre personnes plus riches et personnes plus pauvres) ou *horizontales* (inégalités entre différents groupes ou catégories d'une société).** Depuis quelques années, le débat sur les inégalités verticales se concentre de plus en plus sur le fait que, dans certains pays, la situation des 1 pour cent les plus riches ou des 10 pour cent d'individus ayant les revenus les plus élevés s'est améliorée comparée à celle des 99 pour cent les plus pauvres ou des 90 pour cent d'individus ayant les revenus les plus faibles. De nombreuses études analysent en outre la mesure dans laquelle l'écart entre les personnes vivant dans une pauvreté relative et les classes moyennes d'un même pays s'est comblé ou, au contraire, creusé davantage. Les inégalités horizontales apparaissent lorsque des catégories de la population sont défavorisées et victimes de discrimination en raison de leur identité visible, par exemple leur genre, leur couleur de peau ou leurs croyances²⁹. Récemment, l'attention de l'opinion publique s'est davantage portée sur les inégalités raciales et ethniques et sur les tensions entre migrants et ressortissants. Les inégalités *spatiales* entre les zones rurales et les zones urbaines et, depuis peu, entre les grandes métropoles et les villes plus petites situées en périphérie, sont également scrutées et suscitent une préoccupation croissante.
- 22. De nos jours, les inégalités de genre constituent l'une des principales formes d'inégalités.** Elles transcendent le débat sur les inégalités, restent omniprésentes dans tous les aspects de la vie sociale et économique et touchent tous les pays quel que soit leur niveau de développement³⁰. Elles trouvent souvent leur origine dans la discrimination et les stéréotypes tenaces concernant la place des femmes dans la société, la valeur de leur travail et leur position sur le marché du travail. Les femmes et les filles assument toujours l'essentiel des activités non rémunérées de soin. Les femmes y consacrent en moyenne

²⁸ Comme cela est souligné dans Atkinson, *Inequality: What Can Be Done?*

²⁹ Stewart (dir. de publication), *Horizontal Inequalities and Conflict*.

³⁰ OCDE, *Atteindre l'égalité femmes-hommes – Un combat difficile*, 2017, 19.

4 heures et 25 minutes par jour, contre seulement 1 heure et 23 minutes pour les hommes. Qui plus est, 21,7 pour cent des femmes s'y consacrent à plein temps, contre 1,5 pour cent des hommes³¹. La violence et le harcèlement fondés sur le genre restent en outre très répandus. Un organisme des Nations Unies estime ainsi que, à l'échelle mondiale, 243 millions de filles et de femmes ont été victimes de violence domestique physique entre avril 2019 et avril 2020³². Des campagnes menées récemment contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre ont suscité une spectaculaire prise de conscience de ces pratiques inacceptables, qui privent les filles et les femmes de leur dignité et compromettent leur sécurité et leur santé.

- 23. Les concepts d'inégalités verticales et d'inégalités horizontales permettent de tenir compte des situations d'inégalité et d'injustice sociale exacerbées que vivent les personnes victimes de ces différents types d'inégalités.** La notion d'«intersectionnalité» traduit l'idée que les inégalités fondées sur plusieurs caractéristiques personnelles se recoupent et se cumulent de manière complexe³³. En effet, l'appartenance à plusieurs groupes désavantagés crée une dynamique d'inégalités particulière. Par exemple, les inégalités entre population urbaine et population rurale, les inégalités ethniques et les inégalités de genre, lorsqu'elles se cumulent, placent souvent les femmes des minorités ethniques et des zones rurales en situation de vulnérabilité particulière.
- 24. Les inégalités apparaissent parfois bien avant qu'une personne n'entre sur le marché du travail et limitent les possibilités qui s'offrent à elle.** Pour beaucoup, l'expérience des inégalités commence dès la naissance ou dans l'enfance, avec des chances inégales d'accès aux soins de santé, à l'alphabétisation ou à une éducation de qualité dues à la pauvreté, au genre, à l'origine familiale ou à d'autres facteurs, notamment l'absence de statut ou d'identité juridique. Cela se traduit ensuite presque systématiquement par des possibilités d'emploi moins nombreuses et des revenus plus faibles. De nombreuses filles, en particulier, sont confrontées à l'inégalité des chances et à des stéréotypes de genre tenaces dans l'accès à l'éducation et aux services de santé ainsi que dans d'autres aspects de leur vie. De même, les filles et les garçons appartenant à des minorités ethniques ou à des populations autochtones et tribales, ou encore vivant dans des zones rurales reculées, se heurtent souvent à d'importants obstacles pour accéder à une éducation de qualité et à d'autres services essentiels. À l'inverse, d'autres ont, dès la naissance, de nombreux avantages qui leur permettent d'accéder plus largement et plus aisément à de multiples possibilités, notamment en ce qui concerne le marché du travail et la constitution de leur capital humain.
- 25. L'inégalité des chances ne devrait pas faire passer les inégalités de résultat au second plan.** L'une des stratégies de promotion de l'égalité vise exclusivement à créer des chances égales pour tous. L'objectif est de fixer les mêmes règles pour tous afin que le genre, l'origine ethnique, le lieu de naissance, l'origine familiale et les autres caractéristiques échappant au contrôle d'un individu n'influencent ni ne compromettent ses perspectives futures³⁴, en vue de garantir que toutes les personnes sont également en mesure de tirer le meilleur parti des capacités qu'elles possèdent³⁵. Toutefois, cet accent placé sur les chances ne devrait pas faire oublier l'importance des inégalités de résultat observées. En

³¹ BIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes – Un meilleur avenir du travail pour tous*, 2019, 13.

³² ONU-Femmes, «La violence à l'égard des femmes, cette pandémie fantôme», avril 2020.

³³ Coleen Sheppard, «Multiple Discrimination in the World of Work», document de travail du BIT n° 66, 2011, 4.

³⁴ Site Web de la Banque mondiale.

³⁵ Définition de Tawney, citée dans Atkinson, *Inequality: What Can Be Done?* 9.

effet, lorsque les inégalités sont marquées, il est beaucoup plus difficile de garantir l'égalité des chances de la génération suivante. En conséquence, des niveaux élevés d'inégalités aujourd'hui risquent de réduire la mobilité sociale demain. Comme l'a souligné Anthony B. Atkinson, spécialiste des inégalités aujourd'hui décédé, si nous sommes préoccupés par l'égalité des chances pour demain, nous devons nous préoccuper des inégalités de résultat aujourd'hui ³⁶.

L'accroissement des inégalités de revenus

- 26. Les inégalités de revenus des ménages (inégalités de revenus) reflètent de nombreuses autres formes corrélées ou sous-jacentes d'inégalités.** Les inégalités de revenus sont au centre des débats depuis quelques années. Toutefois, elles sont reliées à de nombreuses autres formes d'inégalités – inégalités de chances, ou inégalités d'accès aux services de santé ou à l'éducation, par exemple. Les inégalités de revenus sont donc, d'une certaine manière, une sorte de prisme qui révèle de nombreuses autres formes d'inégalités, y compris celles qui sont créées dans le monde du travail.
- 27. Les inégalités de revenus au sein des pays varient considérablement et sont les plus fortes dans les pays en développement.** Les inégalités de revenus sont souvent mesurées à l'aide du coefficient de Gini, dont la valeur varie de 0 – dans une société parfaitement égalitaire dans laquelle chacun dispose du même revenu – à 100 – dans la société la plus inégalitaire dans laquelle une seule personne capte la totalité des revenus. Dans les faits, le coefficient de Gini du revenu disponible des ménages est compris entre moins de 25 dans les pays où les inégalités sont les plus faibles et plus de 60 dans ceux où elles sont les plus grandes. Le coefficient de Gini est en général plus élevé et plus variable dans les pays plus pauvres ³⁷. Ainsi, si sa valeur est inférieure ou égale à 40 dans tous les pays à revenu élevé, elle dépasse fréquemment ce niveau dans de nombreux pays en développement. Les pays à revenu élevé ont un coefficient de Gini de l'ordre de 32, et les pays à revenu faible ou intermédiaire de l'ordre de 40 ³⁸.
- 28. L'Amérique latine et l'Afrique restent les deux régions du monde les plus inégalitaires, bien que l'on soit parvenu à réduire les inégalités de revenus dans certains pays ³⁹.** C'est dans ces deux régions que se trouve la plus grande proportion de pays présentant des niveaux d'inégalités de revenus relativement élevés, tels que mesurés par le coefficient de Gini (voir figure 1) et selon la part du revenu total détenue par les 10 pour cent d'individus ayant les revenus les plus élevés (voir figure 2). En Amérique latine, en raison d'une croissance des revenus supérieure à la moyenne pour les ménages modestes, les inégalités de revenus, qui étaient marquées jusque dans les années quatre-vingt-dix, ont diminué dans plusieurs pays ⁴⁰, et ce dans des proportions significatives dans l'État plurinational de Bolivie, au Brésil, en Équateur, au Nicaragua et au Pérou. En Afrique, où il y a relativement

³⁶ Atkinson, *Inequality: What Can Be Done?*

³⁷ Carlotta Balestra *et al.*, «*Inequalities in Emerging Economies: Informing the Policy Dialogue on Inclusive Growth*», OECD Statistics Working Papers 2018/13, 2018.

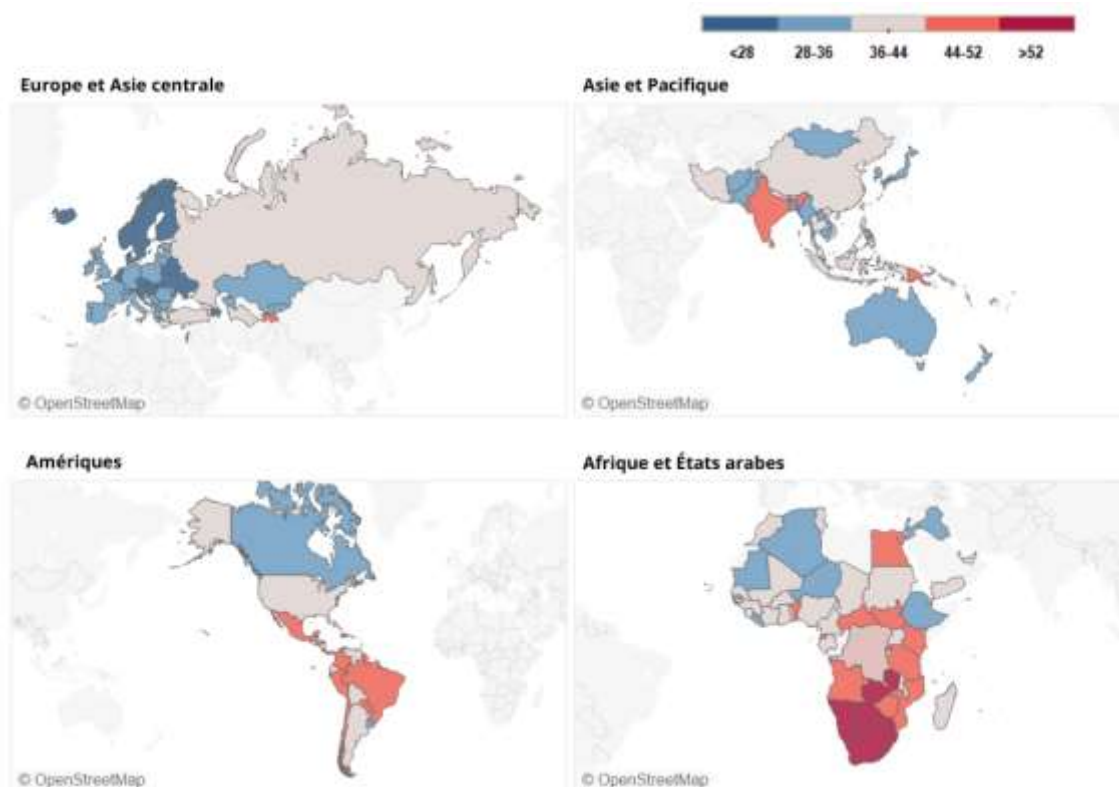
³⁸ Calculs du BIT à partir de données tirées de: Frederick Solt, «*The Standardized World Income Inequality Database*», page consultée le 5 octobre 2020.

³⁹ Voir également Banque mondiale, *Taking On Inequality*; et Gabriel Zucman, «*Global Wealth Inequality*», *Annual Review of Economics*, 2019, 11, 109-138. Zucman affirme que mesurer la part des revenus détenue par les élites aisées ne rend pas pleinement compte de l'augmentation des inégalités car, du fait de la mondialisation financière, il est difficile de mesurer la richesse au sommet de l'échelle.

⁴⁰ Julián Messina et Joana Silva, *Wage Inequality in Latin America: Understanding the Past to Prepare for the Future* (Banque mondiale, 2018).

peu de données, l'évolution est hétérogène depuis les années quatre-vingt-dix. Ainsi, les inégalités semblent se creuser en Afrique du Sud et au Rwanda ⁴¹, mais se réduire au Burkina Faso et au Malawi ⁴². En Asie, où les niveaux d'inégalités sont en moyenne plus faibles qu'en Afrique et en Amérique latine, les inégalités de revenus se sont aggravées dans des pays comme la Chine et l'Inde, où la croissance économique s'est traduite par une réduction de la pauvreté, mais aussi par une dispersion des revenus beaucoup plus grande depuis les années quatre-vingt-dix.

► **Figure 1. Inégalités de revenus par pays, dans différentes régions (coefficient de Gini)**



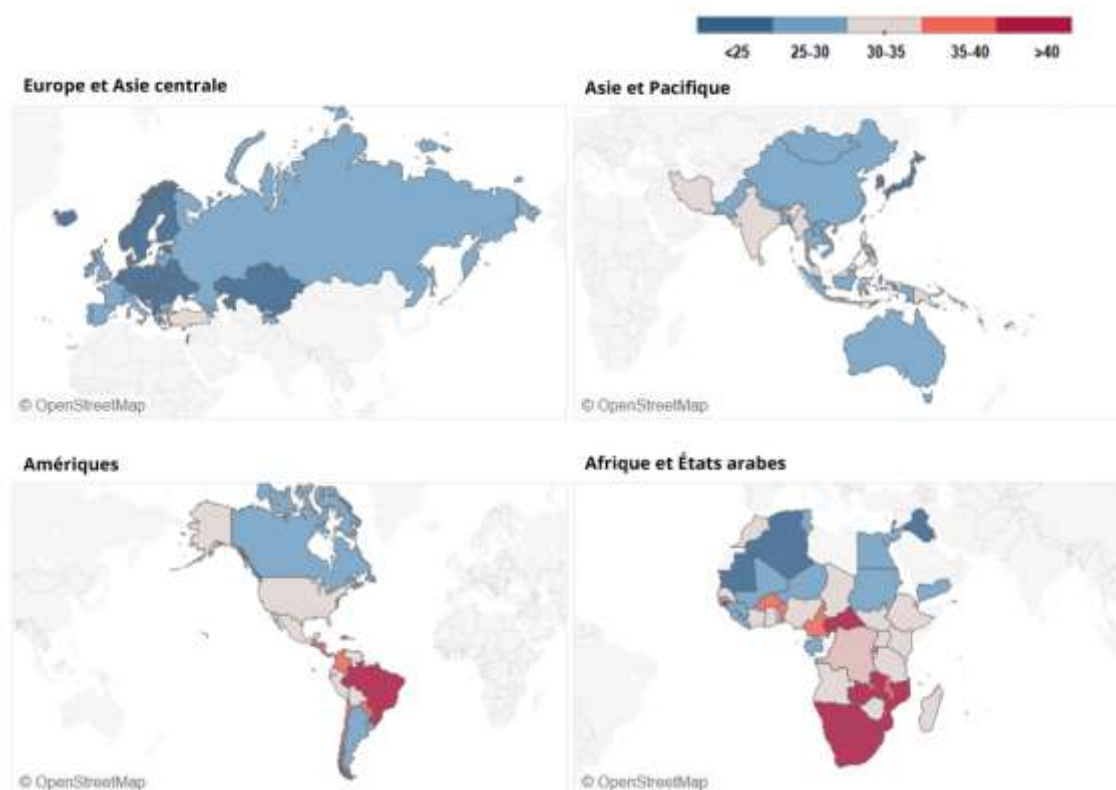
Note: Cet ensemble de données rassemble des observations de plusieurs sources. Les données concernent les années 2015 ou 2016 dans la plupart des cas.

Source: Frederick Solt, «The Standardized World Income Inequality Database», dans *Social Science Quarterly* 97, n° 5 (2016), 1267-1281.

⁴¹ Banque mondiale, *Taking On Inequality*, 11.

⁴² Solt, «The Standardized World Income Inequality Database».

► **Figure 2. Part des revenus détenue par les 10 pour cent les plus riches, dans différentes régions**



Source: Banque mondiale, «Part des revenus détenus par les 10 pour cent les plus élevés», base de données des Indicateurs du développement dans le monde, consultée le 10 février 2020.

29. Depuis les années quatre-vingt, les inégalités de revenus augmentent dans la majorité des pays, en particulier dans les pays à revenu élevé⁴³. Dans les pays de l'OCDE, les revenus moyens des 10 pour cent les plus riches sont près de 10 fois supérieurs à ceux des 10 pour cent les plus pauvres, alors que le rapport était de 7 à 1 dans les années quatre-vingt⁴⁴. En outre, dans les pays industrialisés, le coefficient de Gini mesurant les inégalités de revenus a augmenté en moyenne de 3 points de pourcentage entre 1988 et 2008, passant de 30 à 33⁴⁵. Entre 1990 et 2015, les inégalités mesurées par le coefficient de Gini se sont creusées dans 77 pays sur 140 (voir figure 3). La situation diffère toutefois d'un pays à l'autre. En France, les inégalités de revenus mesurées par le coefficient de Gini sont stables depuis 1980, tandis que, au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, elles ont considérablement augmenté et atteint un niveau relativement élevé pendant les années quatre-vingt, puis se sont stabilisées et ont, dans une certaine mesure, diminué ces dernières années. Les inégalités de revenus se sont par ailleurs nettement plus creusées en Amérique du Nord qu'en Europe⁴⁶.

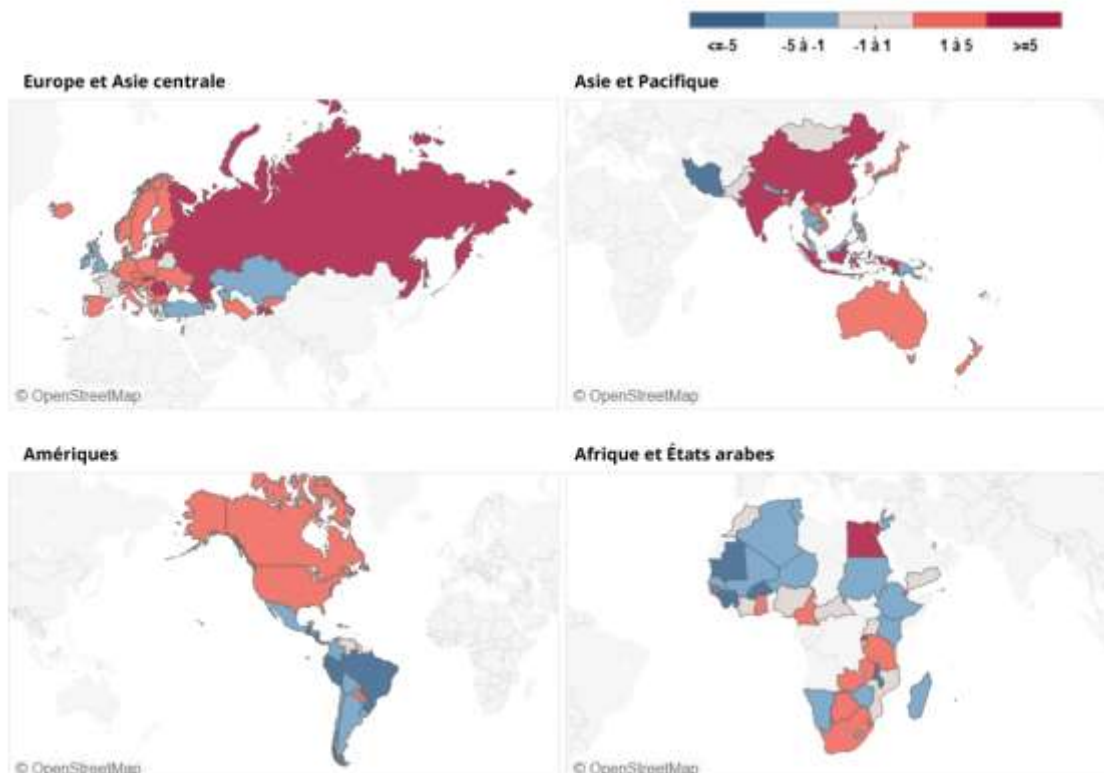
⁴³ Voir aussi Salvatore Morelli *et al.*, «Post-1970 Trends in Within-Country Inequality and Poverty: Rich and Middle-Income Countries», *Handbook of Income Distribution 2*, (2015), 593-696.

⁴⁴ OCDE, «Understanding the Socio-economic Divide in Europe», 2017.

⁴⁵ Banque mondiale, *Taking On Inequality*.

⁴⁶ Facundo Alvaredo *et al.* (dir. de publication), *World Inequality Report 2018* (Belknap Press, 2018).

► Figure 3. Évolution du coefficient de Gini, 1990-2015



Note: < = -5: baisse du coefficient de Gini égale à 5 points de pourcentage ou plus; -1 à -5: baisse de 1 à 5 points de pourcentage; -1 à 1: évolution comprise entre une baisse de 1 point de pourcentage et une hausse de 1 point de pourcentage; 1 à 5: hausse de 1 à 5 points de pourcentage; > = 5: hausse de 5 points de pourcentage ou plus.

Source: Frederick Solt, «The Standardized World Income Inequality Database», page consultée le 5 octobre 2020.

30. **Dans de nombreux pays à revenu élevé, l'augmentation des niveaux d'inégalités s'est accompagnée d'une érosion progressive de la classe moyenne**⁴⁷. Selon l'OCDE, la part des personnes vivant dans des ménages à revenu intermédiaire (c'est-à-dire ceux dont les revenus sont compris entre 75 et 200 pour cent du revenu national médian) a globalement diminué, passant de 64 pour cent au milieu des années quatre-vingt à 61 pour cent au milieu des années 2010. Cette évolution s'est surtout fait sentir en Allemagne, au Canada, aux États-Unis d'Amérique, en Finlande, en Israël, au Luxembourg et en Suède⁴⁸. Dans ces pays, le coût du logement ayant augmenté trois fois plus vite que le revenu médian des ménages au cours des vingt dernières années, les jeunes générations qui sont nées et ont grandi dans des ménages à revenu intermédiaire éprouvent des difficultés à conserver un niveau de vie de classe moyenne⁴⁹.
31. **Si le présent rapport traite essentiellement des inégalités au sein des pays, les inégalités mondiales de revenus n'en constituent pas moins un immense défi**. D'après les données de la World Inequality Database⁵⁰, bien que les revenus dans de nombreux pays émergents, notamment la Chine et l'Inde, aient augmenté beaucoup plus rapidement

⁴⁷ Daniel Vaughan-Whitehead (dir.de publication), *Europe's Disappearing Middle Class? Evidence from the World of Work* (Edward Elgar/BIT, 2016).

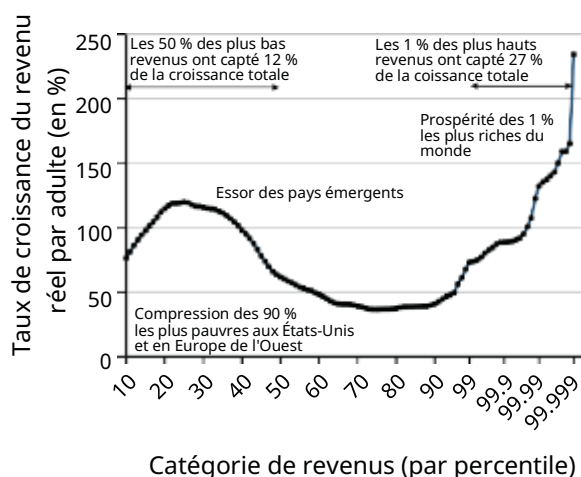
⁴⁸ OCDE, *Sous pression*.

⁴⁹ Pour les États-Unis, voir Robert B. Reich, *Saving Capitalism: For the Many, not the Few* (Vintage, 2016).

⁵⁰ Voir la [World Inequality Database](#).

que dans les pays à revenu élevé, au niveau mondial, l'écart entre la part du revenu total perçue par les plus riches et celle perçue par les plus pauvres s'est creusé depuis les années quatre-vingt. En ventilant l'évolution du revenu global par percentile de l'échelle de distribution mondiale, des plus pauvres aux plus riches, il est possible de comprendre comment les différents modèles de croissance des revenus forment au niveau mondial un schéma d'inégalité des revenus. Cette représentation bien connue des inégalités mondiales, appelée la «courbe de l'éléphant»⁵¹, est reproduite à la figure 4. Elle révèle que, depuis les années quatre-vingt, la croissance cumulée des revenus a été la plus nette pour les plus riches, un peu plus faible pour les plus pauvres (surtout en Afrique subsaharienne) et beaucoup plus faible pour le groupe situé entre les 70^e et 90^e percentiles (ce qui s'explique par une croissance modeste des revenus des classes pauvres et moyennes dans les pays à revenu élevé). L'augmentation rapide des revenus dans les pays à revenu intermédiaire tels que la Chine et l'Inde apparaît aux environs du 20^e percentile. Elle est toutefois beaucoup plus limitée que la croissance cumulée des revenus des plus riches. Cependant, de récentes études montrent que la croissance du revenu total des 1 pour cent les plus riches a ralenti depuis la crise financière de 2008⁵².

► **Figure 4. La courbe de l'éléphant: croissance du revenu total par percentile, toutes régions confondues, 1980-2016**



Note: La croissance réelle des revenus s'entend de la croissance pour chaque percentile de la population. Les percentiles inférieurs n'apparaissent pas sur la figure, leurs revenus étant proche de zéro.

Source: Facundo Alvaredo *et al.*, «[Global Inequality and Policy: The Elephant Curve of Global Inequality and Growth](#)», *AEA Papers and Proceedings* 108, figure 2 (2018).

- 32. Avant la crise du COVID-19, la croissance économique et l'augmentation de la productivité dans les pays émergents avaient permis à 1,2 milliard de personnes de s'extraire de l'extrême pauvreté.** Malheureusement, la crise fera retomber des millions d'entre elles dans la pauvreté. La part de la population mondiale vivant dans l'extrême pauvreté (avec moins de 1,90 dollar des États-Unis (dollar É.-U.) à parité de pouvoir d'achat par jour) a baissé dans des proportions importantes ces dernière décennies, passant de 36 pour cent (1,9 milliard de personnes) en 1990 à 9 pour cent (689 millions de personnes)

⁵¹ Initialement élaborée par Christoph Lakner et Branko Milanovic, «[Global Income Distribution: From the Fall of the Berlin Wall to the Great Recession](#)», *The World Bank Economic Review*, n° 30(2) (2016), 203-232.

⁵² Branko Milanovic, «[Elephant Who Lost its Trunk: Continued Growth in Asia, but the Slowdown in Top 1% Growth after the Financial Crisis](#)», *VOX, CEPR*, octobre 2020.

en 2017⁵³. Cette baisse s'explique en grande partie par l'augmentation des revenus en Asie de l'Est et dans le Pacifique, région qui, bien que concentrant en 1990 près de la moitié de la population extrêmement pauvre du monde, était presque parvenue à éliminer l'extrême pauvreté en 2017. En raison de la crise du COVID-19, il faut hélas s'attendre à ce que la pauvreté mondiale augmente à nouveau sensiblement et à ce qu'une partie des progrès accomplis depuis vingt ans soit réduite à néant⁵⁴.

⁵³ Les données citées dans ce paragraphe sont tirées de Banque mondiale, *Poverty and Shared Prosperity 2020: Reversals of Fortune*, 2020.

⁵⁴ Mohamed Buheji *et al.*, «The Extent of COVID-19 Pandemic Socio-Economic Impact on Global Poverty: A Global Integrative Multidisciplinary Review», *American Journal of Economics* 10.4 (2020), 213-224.

David Laborde, Will John Martin et Rob Vos, «Estimating the Poverty Impact of COVID-19: The MIRAGRODEP and POVANA frameworks», International Food Policy Research Institute Technical Note, 2020.

Andy Sumner, Chris Hoy et Eduardo Ortiz-Juarez, «Estimates of the Impact of COVID-19 on Global Poverty», UNU-WIDER Working Paper 2020/43, 2020, 800-809.

Giovanni Valensisi, «COVID-19 and Global Poverty: Are LDCs Being Left Behind?» *The European Journal of Development Research* 32.5 (2020), 1535-1557.

Banque mondiale, «Projected Poverty Impacts of COVID-19 (coronavirus)», juin 2020.

Les inégalités au sein des pays: une situation contrastée

- 33. Dans la plupart des régions du monde, les femmes sont surreprésentées parmi les couches les plus pauvres de la société et sous-représentées parmi les couches les plus riches.** Une analyse de données conduite par la Banque mondiale laisse entrevoir que les femmes sont particulièrement pénalisées dans les régions de l'Asie du Sud, de l'Asie de l'Est et du Pacifique⁵⁵, ce qui reflète sans doute l'inégalité d'accès à une éducation de qualité, des inégalités et injustices dans la participation au marché du travail et des écarts de rémunération entre hommes et femmes dans ces régions (voir chapitre 2). Cela pose problème non seulement au regard de la justice sociale pour les femmes, mais aussi parce que les enfants risquent encore plus d'être exposés à de graves carences alimentaires et sanitaires en raison de la pauvreté qui frappe les femmes⁵⁶. Selon l'indice du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) sur les normes sociales en matière d'égalité des sexes, dans la plus grande partie du monde, la majorité des femmes pâtissent de croyances discriminatoires, par exemple l'idée que la fréquentation de l'université serait plus importante pour un homme que pour une femme ou encore que les hommes auraient davantage de légitimité à travailler que les femmes⁵⁷. Ces croyances contribuent également à creuser les inégalités majeures qui existent entre les sexes concernant le droit de regard sur le patrimoine, financier ou foncier, d'où la sous-représentation des femmes dans le classement des plus grosses fortunes du monde. Plusieurs pays n'accordent pas aux époux les mêmes droits patrimoniaux. La pandémie de COVID-19 et la récession qui l'accompagne exacerbent les inégalités entre hommes et femmes en matière de travail, rémunéré ou non, notamment pour ce qui est des activités de soin et de services à la personne; elles risquent d'annuler les progrès accomplis à l'échelle internationale vers l'égalité entre hommes et femmes⁵⁸.
- 34. Certains groupes spécifiques – groupes ethniques ou «raciaux», peuples autochtones et tribaux, migrants – tendent à être surreprésentés parmi les ménages à faible revenu et sont touchés de manière disproportionnée par les inégalités.** En 2015, en Afrique du Sud, 40 pour cent des inégalités de revenus dans leur ensemble pouvaient s'expliquer par des facteurs liés à la notion de «race»⁵⁹. Au Brésil, c'est chez les hommes blancs que l'incidence des revenus peu élevés est la plus faible, et chez les femmes afro-brésiliennes qu'elle est la plus forte⁶⁰. Aux États-Unis, ce sont les ménages afro-américains et hispaniques qui ont, en moyenne, les revenus les plus faibles⁶¹. En Malaisie, la baisse des inégalités de revenus entre 2002 et 2014 a suivi, dans une large

⁵⁵ Banque mondiale, *Poverty and Shared Prosperity 2020* (figure 3.7).

⁵⁶ Hans Ekbrand et Björn Halleröd, «The More Gender Equity, The Less Child Poverty? A Multilevel Analysis of Malnutrition and Health Deprivation in 49 Low- and Middle-Income Countries», *World Development* 108 (2018), 221-230.

⁵⁷ Une enquête menée auprès de 31 pays a révélé que l'Australie, l'Espagne, les Pays-Bas et la Suède étaient les seuls pays où la proportion d'hommes ne faisant montre d'aucun préjugé sexiste manifeste dans leurs réponses concernant des indicateurs spécifiques était de près de 50 pour cent, voire davantage. Voir PNUD, *2020 Human Development Perspectives: Tackling Social Norms: A Game Changer for Gender Inequalities*, 2020.

⁵⁸ BIT, «Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Cinquième édition», juin 2020; BIT, *L'initiative sur les femmes au travail: un nouvel élan pour l'égalité*, ILC.107/DG/I(B), 2018.

⁵⁹ Banque mondiale, *South Africa Economic Update: Jobs and Inequality*, 2018, 26.

⁶⁰ Conseil international des sciences sociales (CISS), Institute of Development Studies (IDS) et UNESCO, *World Social Science Report 2016: Challenging Inequalities – Pathways To A Just World*, 2016, 56.

⁶¹ Rakesh Kochhar et Anthony Cilluffo, «Key Findings on the Rise in Income Inequality within America's Racial and Ethnic Groups», Pew Research Center, 12 juillet 2018.

mesure, la réduction des écarts salariaux entre les différents groupes ethniques⁶². Il y a aussi davantage de risques pour que la charge de l'inégalité soit supportée par les peuples autochtones et tribaux qui, partout dans le monde, sont toujours en butte à la discrimination, à l'exclusion et à la marginalisation⁶³. L'OIT estime que les communautés autochtones comptent 477 millions de membres dans le monde, ce qui représente 6 pour cent de la population mondiale mais aussi 19 pour cent de la population vivant dans l'extrême pauvreté⁶⁴. Dans de nombreux pays, les migrants forment également une part relativement importante des ménages à faible revenu, bien que, chez les travailleurs migrants, les taux d'activité enregistrés soient souvent élevés. En Europe, la probabilité d'être pauvre touche nettement plus les migrants non originaires de l'Union européenne (UE) que les ressortissants de l'UE, et les revenus moyens de cette catégorie sont globalement plus faibles⁶⁵. Dans les États arabes, la sous-région où la proportion de travailleurs migrants est la plus forte, les écarts de revenus entre migrants et ressortissants de ces États sont particulièrement significatifs.

- 35. Les inégalités spatiales, en particulier entre zones urbaines et rurales, mais aussi entre grandes et petites villes, ou encore entre régions plus riches et régions plus pauvres, ne font qu'intensifier la perception de la fracture sociale et de l'inégalité sociétale.** Quatre personnes pauvres sur cinq vivent en zone rurale⁶⁶. Étant donné que la population rurale représente 48 pour cent de la population mondiale, la vie rurale s'en trouve lourdement pénalisée. Qui plus est, la surreprésentation des personnes pauvres vivant en zone rurale s'est accrue ces dernières années. Dans certaines régions, les pourcentages sont bien plus importants (par exemple en Asie du Sud et en Afrique subsaharienne), ce qui révèle un niveau d'urbanisation relativement faible dans bon nombre de pays, ainsi que la part considérable de l'emploi dans le secteur agricole⁶⁷. Outre les gros écarts de revenus entre zones urbaines et zones rurales, les habitants des zones rurales ne jouissent pas toujours de l'égalité d'accès aux services publics, notamment aux services d'éducation et de santé, ni de l'égalité d'accès aux technologies numériques. D'après une analyse menée dans 65 pays à revenu faible ou intermédiaire, les inégalités entre zones rurales et zones urbaines représentent 40 pour cent de l'ensemble des inégalités – soit une proportion assez conséquente⁶⁸. Ces inégalités spatiales contribuent à l'exode rural.

⁶² Muhammed Abdul Khalid et Li Yang, «Income Inequality and Ethnic Cleavages in Malaysia: Evidence from Distributional National Accounts (1984-2014)», World Inequality Lab, *Issue Brief* 5, 2019, 4.

⁶³ Banque mondiale, *Indigenous Latin America in the Twenty-First Century: The First Decade*, 2015.

⁶⁴ BIT, *Application de la convention n° 169 relative aux peuples indigènes et tribaux: pour un avenir inclusif, durable et juste*, 2020.

⁶⁵ Banque européenne d'investissement, «Migration and the EU: Challenges, Opportunities, the Role of EIB», 13 avril 2016.

⁶⁶ Banque mondiale, *Poverty and Shared Prosperity 2020*.

⁶⁷ La Banque mondiale mène actuellement des travaux visant à améliorer l'harmonisation de la définition et de la mesure de l'«urbanisation» en vue d'obtenir une plus grande cohérence des estimations d'un pays à l'autre; voir Banque mondiale, *Poverty and Shared Prosperity 2020*.

⁶⁸ Alwyn Young, «Inequality, the Urban-Rural Gap, and Migration», *The Quarterly Journal of Economics* 128, n° 4 (2013), 1727-1785.

Importance et limites de la redistribution au moyen de la fiscalité et des transferts ainsi que des services sociaux publics

36. Un pays peut utiliser son régime fiscal et son système de transferts pour redistribuer les ressources afin d'assurer aux ménages une plus grande égalité en matière de revenus disponibles. Les «revenus primaires» des ménages (ou «revenus marchands»⁶⁹) se composent des revenus tirés de l'emploi (salarié ou indépendant) et du patrimoine (intérêts du capital ou rente foncière). Les revenus marchands ne prennent en compte ni les impôts, ni les transferts. Les «revenus secondaires» (ou «revenus disponibles») correspondent, quant à eux, aux revenus marchands, majorés du montant des transferts publics (allocations familiales ou pensions), déduction faite des impôts acquittés par les ménages (voir figure 5 et définitions fournies dans l'encadré 1). L'incidence que peut avoir sur les inégalités de revenus la redistribution via la fiscalité et les transferts dépend de nombreux facteurs, notamment du montant des prélèvements à répartir, et de la progressivité de l'imposition et des transferts – autrement dit de l'instauration d'une proportionnalité tant de la contribution fiscale que des transferts – au prorata des revenus perçus⁷⁰. Ces dernières années, les systèmes fiscaux de nombreux pays sont devenus moins progressifs⁷¹, de par la réduction du nombre de tranches d'imposition, la diminution du taux marginal d'imposition des tranches supérieures ou encore la mise en place d'un régime d'imposition forfaitaire⁷². Le mécanisme des transferts permet, pour sa part, d'amoindrir les inégalités grâce aux prestations de sécurité sociale – allocations familiales et aide à l'enfance, prestations de maternité, de chômage, indemnités en cas d'accident du travail, de maladie (professionnelle ou non), de vieillesse et d'invalidité, allocations aux survivants – et grâce à la protection de la santé. Les systèmes de protection sociale couvrent ces domaines en associant régimes contributifs (assurance sociale) et régimes non contributifs financés par l'impôt, dont l'assistance sociale⁷³.

⁶⁹ La définition statistique du revenu du marché ne diffère que très légèrement de celle du revenu primaire; les deux dénominations sont donc utilisées indifféremment dans le présent rapport.

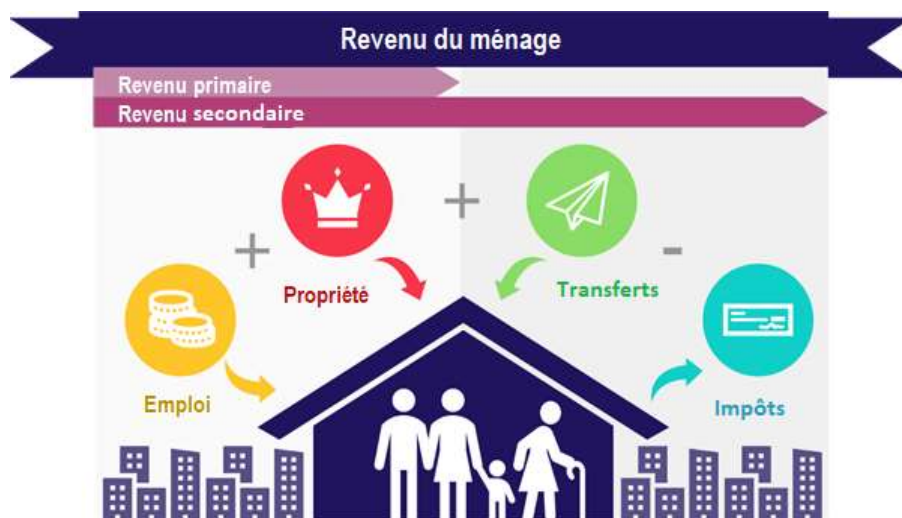
⁷⁰ Voir Keeley Brian, «Comment les inégalités de revenu affectent-elles nos vies?», *Inégalités de revenu: l'écart entre les riches et les pauvres*, chap. 4, Les essentiels de l'OCDE (Paris: OECD Publishing, 2015).

⁷¹ Une fiscalité progressive fait obligation aux personnes ayant les revenus les plus élevés (ou la plus grande richesse) de contribuer aux recettes publiques générales au prorata de leurs revenus (ou de leur richesse). Malte Luebker, «Redistribution Policies», *Labour Markets, Institutions and Inequality: Building Just Societies in the 21st Century*, Janine Berg (dir. de publication) (Edward Elgar/BIT, 2015).

⁷² Salvador Barrios *et al.*, «Progressive Tax Reforms in Flat Tax Countries», Euromod Working Paper Series EM 2/19, 2019.

⁷³ BIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019 – Protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable*, 2017, 2.

► **Figure 5. Facteurs contribuant à générer des revenus primaires et/ou secondaires («revenus marchands» et/ou «revenus disponibles»)**



► **Encadré 1. En quoi consistent les revenus d'un ménage?**

Selon la Conférence internationale des statisticiens du travail, «[l]e revenu du ménage est composé des recettes en espèces, en nature ou en services perçues par le ménage ou par des individus membres du ménage à intervalles d'un an ou à intervalles plus rapprochés, mais exclut les rentrées exceptionnelles et autres recettes irrégulières et généralement non récurrentes»¹. En vertu de cette définition, les revenus du ménage se subdivisent en :

- **Revenus primaires:** revenus tirés de la participation au processus de production², représentant:
 - les revenus de l'emploi (salaires et revenus de l'emploi indépendant);
 - les revenus patrimoniaux, c'est-à-dire d'actifs, financiers ou non (intérêts, dividendes, etc.);
 - les revenus tirés de la production de services destinés à l'autoconsommation³ (services de logements occupés par leurs propriétaires, services domestiques non rémunérés, etc.).
- **Les revenus secondaires:** revenus disponibles après déduction des impôts (tels que les impôts sur le revenu ou la fortune) et la perception/déduction de transferts (cotisations sociales, prestations sociales, assistance sociale et autres transferts sociaux)⁴.
- **Les revenus tertiaires:** revenus disponibles après adjonction des bénéfices découlant des dépenses publiques consacrées aux soins de santé et à l'éducation, entre autres activités⁵.

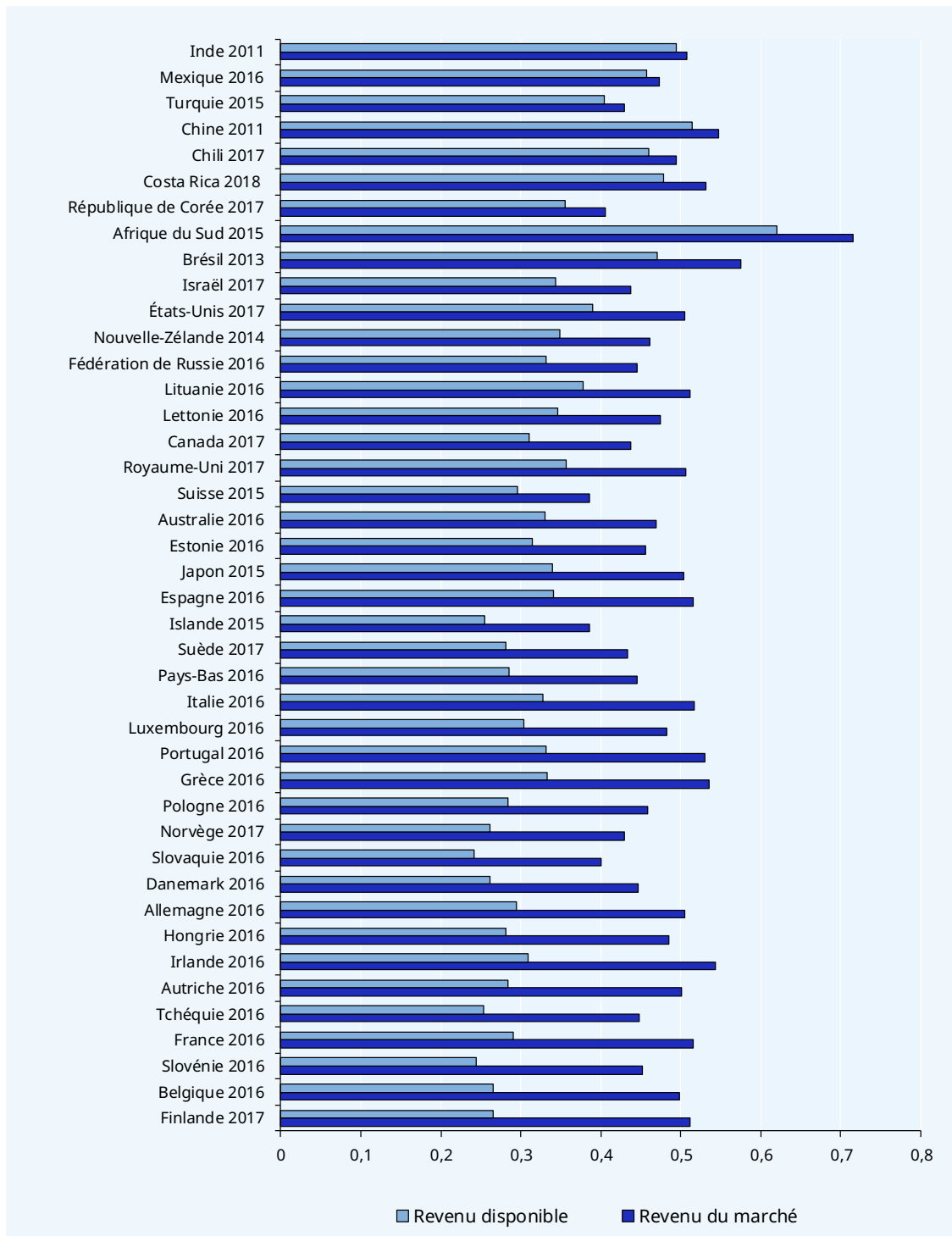
¹ BIT, *Statistiques des revenus et des dépenses des ménages*, rapport II, Dix-septième Conférence internationale des statisticiens du travail, 2003. ² Eurostat, «Glossaire: Compte d'affectation des revenus primaires», sans date. ³ Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (CEE-ONU), *Canberra Group Handbook on Household Income Statistics*, 2011. ⁴ Eurostat, «Glossary: Secondary distribution of income account», sans date. ⁵ PNUD, *Humanity Divided: Confronting Inequality in Developing Countries*, 2013 [version intégrale disponible en anglais uniquement; un résumé existe en français: «L'humanité divisée: combattre les inégalités dans les pays en développement»].

37. La possibilité de réduire ou de combattre l'augmentation des inégalités par la seule redistribution des ressources présente toutefois certaines limites. La tendance actuelle, caractérisée par des niveaux élevés et croissants d'inégalités dans de nombreux pays, présente plusieurs difficultés. Premièrement, bon nombre de pays en développement disposent d'une marge de manœuvre relativement restreinte pour effectuer une redistribution via la fiscalité et les transferts en raison de la modicité de leurs moyens

budgétaires et du niveau élevé d'informalité. Cela tient au fait que l'économie informelle échappe largement à l'impôt et aux transferts; or, si elle occupe une place importante, le niveau des recettes fiscales s'en trouve réduit. Il convient de noter que, dans le cas de certains pays, les envois de fonds – qui sont une forme de transfert – peuvent contribuer à réduire les inégalités, car ils représentent une source importante de revenus pour les ménages modestes ⁷⁴. La figure 6 montre que la redistribution est bien moindre dans les pays ayant un niveau de revenu plus faible. Deuxièmement, dans bien des pays, disposant notamment d'un régime fiscal et d'un système de transferts très développés, les inégalités de revenus du travail et du capital se sont creusées et la capacité de redistribution des ressources par la fiscalité et les transferts a diminué.

⁷⁴ Zsóka Kóczán et Franz Loyola, «How do Migration and Remittances Affect Inequality? A Case Study of Mexico», documents de travail du FMI, WP/18/136 (2018).

► **Figure 6. Mesures de la différence entre les inégalités de revenus marchands et les inégalités de revenus disponibles (à l'aide du coefficient de Gini, dans une série de pays pour lesquels des données sont disponibles, avec un classement par ordre croissant)**

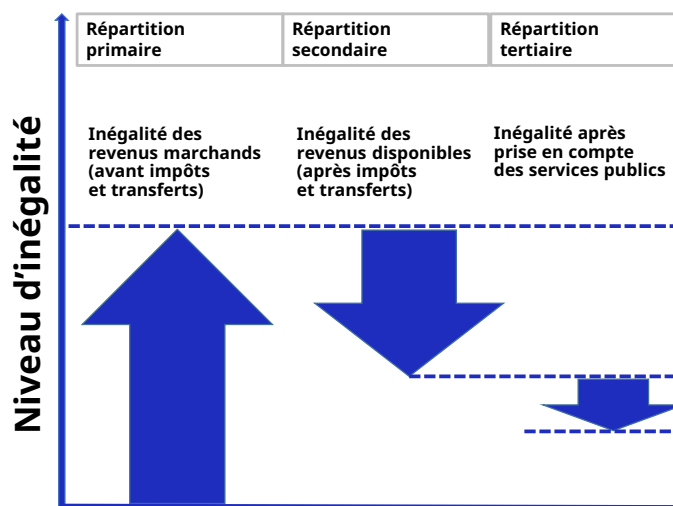


Source: Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus.

38. Il est également possible de réduire les inégalités grâce aux dépenses publiques affectées aux services sociaux (voir figure 7). Dans de nombreux pays, les personnes doivent payer (sans le pouvoir parfois) des sommes considérables pour faire valoir des droits ou satisfaire des besoins fondamentaux, relatifs par exemple aux soins de santé ou

à une éducation de qualité, alors que, dans d'autres pays, les pouvoirs publics fournissent ces services gratuitement, comme un bien public financé par l'impôt. Les «revenus tertiaires» intègrent ces prestations ou avantages en nature à la répartition globale des revenus nets (voir encadré 1)⁷⁵. L'existence de tels services sociaux a des répercussions directes sur les revenus des ménages: les ménages modestes qui sont contraints de se procurer ces services sur le marché y consacreront en effet une part proportionnellement plus grande de leurs revenus que les ménages plus aisés. En outre, le manque de services publics de soins concernant notamment les enfants ou les traitements de longue durée a une incidence sur l'engagement effectif des femmes dans une activité rémunérée (vu la persistance des inégalités en matière de soins et de services à la personne). Cela se traduit par des gains et des prestations moindres tout au long de leur vie active.

► **Figure 7. Répartition primaire, secondaire et tertiaire des revenus**



39. **Ce premier chapitre retrace la tendance à la hausse des inégalités, à laquelle de nombreux pays étaient déjà en butte avant la crise du COVID-19, et décrit comment la pandémie les a mises en évidence et creusées. Il souligne ainsi l'urgence de la lutte contre les inégalités pour permettre une reprise centrée sur l'humain et l'avenir du travail.** Les préoccupations suscitées par les inégalités allaient déjà croissant avant la pandémie, mais la crise liée au COVID-19 les a encore renforcées. Avant que la pandémie ne survienne, il était déjà de plus en plus flagrant que des niveaux élevés d'inégalités avaient des conséquences sociales, économiques et politiques négatives. La crise du COVID-19 a montré qu'une telle situation amoindrit aussi la résilience des sociétés face aux pandémies, ce qui crée un cercle vicieux entre inégalités et pandémie et risque fort, faute de mesures décisives, de s'intensifier encore davantage à l'avenir.
40. **Il est possible de réduire les inégalités de revenus en redistribuant le produit de l'impôt et en offrant des services publics, mais il y a des limites à ce que ces mesures peuvent permettre d'obtenir.** En outre, les formes d'inégalités étant nombreuses et variées – entre hommes et femmes et entre différents groupes, notamment –, le mécanisme de la redistribution ne permet pas de les amoindrir ou de les éliminer en totalité. Par conséquent, ce sont des mesures globales qui s'imposent pour combattre et réduire les inégalités dans le monde du travail.

⁷⁵ Luebker, «Redistribution Policies».

► Chapitre 2

Quel rôle le monde du travail joue-t-il au regard des inégalités?

- 41. De par sa diversité et ses mutations, le monde du travail influe de manière décisive sur les inégalités.** Globalement, les revenus disponibles après redistribution via la fiscalité, les transferts et l'offre de services publics se caractérisent par des inégalités persistantes, lesquelles ne pourront être combattues que par des mesures visant à améliorer la répartition primaire des revenus. Cette situation tient au fait que les marchés, les institutions et la nature du travail – qu'il soit salarié ou indépendant – pèsent lourdement sur les inégalités en matière de chances, de résultats et de traitement. Sans accès généralisé à l'emploi et aux revenus du travail, la majorité des ménages verraient leur principale source de revenus disparaître. Sans égalité de chances et de traitement sur le marché du travail, il ne peut y avoir ni égalité de genre ni équité entre les différents groupes de la société. Sans correction des lacunes existant au sein de la sécurité sociale, il ne peut pas y avoir de protection sociale pour tous. Sans officialisation de l'économie informelle, il ne peut y avoir d'accès au travail décent. Sans croissance de la productivité allant de pair avec l'amélioration des qualifications et le travail décent, il ne peut y avoir de convergence vers le haut. En outre, si certaines inégalités sont inhérentes au monde du travail, d'autres (comme les inégalités d'accès à une éducation de qualité, aux soins de santé ou au logement, notamment) naissent bien au-delà, mais le monde du travail peut toutefois en atténuer ou en exacerber les conséquences.
- 42. Le présent chapitre porte sur un ensemble de facteurs essentiels qui s'imbriquent et influencent grandement les inégalités dans le monde du travail.** Vu leur nombre, le rapport ne peut tous les prendre en compte, et appelle notre attention sur: la répartition inégale du travail et des revenus du travail; l'étendue des inégalités et des discriminations fondées sur le genre sur le marché du travail; le poids de l'informalité dans les inégalités; les niveaux de productivité et les écarts d'une entreprise à l'autre; les lacunes en matière de protection sociale; ainsi que l'incidence des arrangements contractuels sur les inégalités.
- 43. Le présent chapitre nous renseigne aussi autant que possible sur la façon dont ces inégalités croisées ont été révélées ou ont évolué depuis le début de la crise du COVID-19.** Premièrement, les personnes occupant un emploi peu rémunéré et précaire ou tirant de modestes revenus d'une activité indépendante ont non seulement été les premières à perdre leur emploi, mais, faute d'épargne, ont aussi rapidement sombré dans la pauvreté suite à la perte de leur emploi ou à des problèmes de santé. Deuxièmement, les femmes ont subi plus que les hommes les effets de cette onde de choc: étant de fait plus exposées à la flambée épidémique puisque les soins infirmiers, le travail social et le travail domestique sont des métiers principalement féminins, elles ont dû s'occuper davantage des enfants lors de la fermeture des écoles et des services de garde d'enfants, et ont été frappées de plein fouet par les mesures de réduction du temps de travail décidées par les employeurs en réponse à la crise. Troisièmement, les travailleurs extérieurs à l'économie formelle – qui sont majoritaires dans les pays à faible revenu – ont bien souvent été contraints de poursuivre leur activité en dépit des graves risques sanitaires encourus, la plupart ne disposant ni de revenu de substitution ni d'économies personnelles. Au sein de ces différents groupes, les jeunes, les migrants et les personnes issues de minorités

ethniques ou de communautés tribales ou autochtones ont été les plus durement touchés. En outre, bien des entreprises autrefois durables ont vu leur niveau de productivité s'effondrer. La crise du COVID-19 a également mis en lumière les grandes lacunes existant en matière de couverture de sécurité sociale, de même que la nécessité urgente de les combler. Le présent chapitre montre de surcroît, preuves à l'appui, la corrélation possible entre les différentes formes d'arrangements contractuels et les inégalités.

La répartition inégale du travail et des revenus du travail

- 44. Bien avant la pandémie, des millions de personnes pâtissaient du chômage.** Les inégalités concernant l'accès à l'emploi productif entraînent beaucoup d'autres inégalités sociales. En 2019, avant que ne survienne la pandémie de COVID-19, on estimait déjà à 188 millions le nombre de chômeurs dans le monde, soit un taux de chômage de l'ordre de 5 pour cent (6 pour cent pour les femmes et 5 pour cent pour les hommes). En outre, ce taux était près de trois fois plus élevé chez les jeunes⁷⁶. Les individus ou les groupes qui risquent le plus d'être chômeurs voient leurs perspectives de revenus compromises. Même s'ils décrochent un emploi, leur rémunération est parfois insuffisante pour satisfaire leurs besoins élémentaires ainsi que ceux de leur famille, en particulier pour ce qui est de la nourriture, des soins de santé, de l'éducation ou d'un logement décent. D'après l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), une augmentation de 1 point de pourcentage du taux d'emploi entraînerait une réduction des inégalités de revenus (mesurées par le coefficient de Gini) de 0,65 point de pourcentage⁷⁷. Les personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi ou occupant un emploi précaire ou mal rétribué ont été les plus durement frappées par la crise découlant de la pandémie de COVID-19. Une étude des transitions sur le marché du travail, menée pendant les deux premiers trimestres de l'année 2020 dans sept pays à revenu intermédiaire ou élevé, a montré que, en comparaison avec 2019 pour la même période, les femmes, les jeunes, les personnes moins instruites et celles ayant des revenus plus bas avaient moins de chances de conserver leur emploi, ce qui a contribué à creuser les inégalités et les vulnérabilités préexistantes⁷⁸.
- 45. Si le taux de chômage est un indicateur très répandu, cette mesure de la «sous-utilisation» de la main-d'œuvre est moins pertinente dans les pays où l'absence de perspectives dans le secteur formel incite la population à se tourner vers l'informalité ou l'inactivité plutôt que le chômage.** L'OIT est à l'origine d'un indicateur mesurant avec plus d'exhaustivité la sous-utilisation de la main-d'œuvre; outre le nombre de chômeurs, il tient également compte des personnes en emploi qui souhaiteraient travailler davantage d'heures rémunérées («sous-emploi lié à la durée du travail») et de celles sans emploi qui souhaiteraient travailler mais ne sont pas dans une recherche active ou ne sont pas disponibles pour travailler («main-d'œuvre potentielle»). En 2019, la mesure de cet indicateur composite s'établissait à 13,1 pour cent de la main-d'œuvre mondiale (soit 473 millions de personnes), chiffre bien plus élevé que le seul taux de chômage (5 pour cent), englobant 165 millions de personnes en sous-emploi lié à la durée du travail, 119 millions constituant la main-d'œuvre potentielle et 188 millions de chômeurs⁷⁹. Cet

⁷⁶ BIT, *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2020*, 2020.

⁷⁷ OCDE, *Toujours plus d'inégalité – Pourquoi les écarts de revenus se creusent*, 2012.

⁷⁸ Janine Berg et Sergei Soares, *Transitions in the Labour Market under COVID-19: Who Endures, Who Doesn't and the Implications for Inequality*, à paraître.

⁷⁹ BIT, *Emploi et questions sociales dans le monde*.

indicateur vaut essentiellement pour la main-d'œuvre des pays à faible revenu, où elle s'établit à 20 pour cent, pour un taux de chômage de 4 pour cent, ce qui montre bien les obstacles considérables qui bloquent l'accès au travail rémunéré.

- 46. Parmi les personnes qui travaillent, les disparités relevées dans la répartition des salaires et des revenus du travail figurent au nombre des principaux facteurs d'inégalités.** On a déterminé que, ces dernières décennies, le creusement des inégalités salariales (les gains les plus importants étant enregistrés par les travailleurs qui se situent tout en haut de l'échelle des salaires, tandis que les salaires relatifs des personnes en bas de l'échelle, qui sont moins instruites et moins qualifiées, stagnent ou reculent⁸⁰) était, dans de nombreux pays à revenu élevé, le principal facteur d'accentuation des inégalités de revenus⁸¹. Cela n'est guère surprenant puisque, dans les pays relevant de cette catégorie, l'emploi rémunéré constitue la principale source de revenus des ménages, représentant en moyenne 70 à 80 pour cent du revenu total⁸². Dans bien des cas, le creusement des inégalités salariales s'est produit parallèlement à la polarisation des emplois: la contraction du nombre d'emplois à qualification et à salaire de niveau moyen a conduit de nombreux travailleurs à accepter des postes moins qualifiés et moins bien rétribués, voire à sortir de l'emploi⁸³. Dans certains pays à revenu intermédiaire, un recul des inégalités salariales a entraîné une baisse des inégalités de revenus. Dans plusieurs pays d'Amérique latine, il a ainsi été établi que la réduction des inégalités salariales – découlant d'une nette augmentation des plus bas salaires, notamment grâce à la formalisation, et d'un resserrement de l'écart entre régions urbaines et rurales ainsi qu'entre les minorités ethniques et le reste de la population – était l'un des principaux facteurs de la décroissance des inégalités de revenus enregistrée depuis la fin des années quatre-vingt-dix⁸⁴.
- 47. Au sein d'un même pays, certains groupes de population ont tendance à percevoir des revenus du travail nettement inférieurs, ce qui engendre des inégalités horizontales.** L'appartenance à plusieurs groupes défavorisés crée une dynamique d'inégalités particulière, provoquant des discriminations multiples et croisées (intersectionnalités)⁸⁵. Outre les femmes et les travailleurs informels (évoqués ultérieurement), les groupes ci-après sont fréquemment pénalisés sur le plan salarial.
- **Minorités « raciales » ou ethniques.** Les membres de ces minorités continuent de faire l'objet de discriminations salariales. Ainsi, aux États-Unis, l'écart salarial entre les travailleurs noirs ou d'origine hispanique et le reste de la population ne s'est pas amélioré entre 1980 (écarts de 27 et de 29 pour cent, respectivement) et 2015 (27 et 31 pour cent, respectivement)⁸⁶.
 - **Communautés rurales.** Les inégalités spatiales, qui contribuent à l'exode rural, se caractérisent notamment par d'importants écarts salariaux au détriment des ruraux, écarts qui atteignent par exemple, en moyenne, 32 pour cent en République-Unie de

⁸⁰ OCDE, «Understanding the Socio-economic Divide in Europe».

⁸¹ OCDE, «Time to Act: Making Inclusive Growth Happen», synthèses de l'OCDE, 2017; Luebker, «Redistribution Policies».

⁸² BIT, *Rapport mondial sur les salaires 2014/15 – Salaires et inégalités de revenus*, 2015, xvii; voir également Edward Webster, Imraan Valodia et David Francis (dir. de publication), *Towards a Southern Approach to Inequality: Inequality Studies in South Africa and the Global South* (Routledge, 2020).

⁸³ OCDE, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 – L'avenir du travail*, 2019, encadré 3.1.

⁸⁴ Messina et Silva, *Wage Inequality in Latin America*; Carlos Rodríguez-Castelán et al., «Understanding the Dynamics of Labor Income Inequality in Latin America», Banque mondiale, Policy Research Working Paper n° 7795, 2016.

⁸⁵ Sheppard, «Multiple Discrimination in the World of Work».

⁸⁶ Eileen Patten, «Racial, Gender Wage Gaps Persist in U.S. Despite Some Progress», Pew Research Center, 2016.

Tanzanie et 60 pour cent en Ouganda, compte tenu des disparités en matière d'éducation⁸⁷. En 2011-12, le salaire journalier perçu en Inde était ainsi plus du double en zone urbaine qu'en zone rurale⁸⁸.

- **Travailleurs migrants.** Comparés aux ressortissants de niveau équivalent du pays où ils se trouvent, les travailleurs migrants sont souvent sous-rémunérés. Au vu des nouvelles données du BIT relatives aux pays à revenu élevé, il apparaît que, sur un écart de rémunération de 12,6 pour cent en moyenne au détriment des travailleurs migrants, 10 points de pourcentage ne peuvent se justifier par les différences liées aux caractéristiques du marché du travail⁸⁹.
- **Personnes en situation de handicap.** Ces personnes connaissent un taux d'emploi plus faible (36 pour cent contre 60 pour les personnes valides) et des écarts salariaux en leur défaveur (12 pour cent en Espagne, 14 pour cent aux États-Unis et 16 pour cent au Chili)⁹⁰.
- **Peuples autochtones et tribaux.** À l'échelle mondiale, ces peuples gagnent en moyenne 18,5 pour cent de moins que leurs homologues ne relevant pas de ces catégories, les variations régionales étant toutefois sensibles (31,2 pour cent en Amérique latine et dans les Caraïbes et 7,9 pour cent en Amérique du Nord)⁹¹.

48. La crise du COVID-19 a provoqué un effondrement de l'emploi et des revenus du travail, dont l'ampleur varie fortement selon les catégories de travailleurs. Le BIT estime que 255 millions d'emplois équivalents plein temps ont été perdus en 2020⁹². Ces pertes englobent aussi bien les suppressions d'emplois que les réductions du nombre d'heures travaillées. Sans comptabiliser les mesures de soutien du revenu liées à la crise du COVID-19, le BIT considère qu'en 2020 les revenus du travail ont reculé de 8,3 pour cent à l'échelle mondiale par rapport à 2019, pour s'établir à 3 700 milliards de dollars É.-U.⁹³. Nombre de personnes ayant perdu leur emploi pendant la crise ont quitté le marché du travail (71 pour cent des pertes d'emploi ont débouché sur une période d'inactivité); cela s'explique par la difficulté de rechercher activement un emploi en période de confinement, ou par le découragement face à une situation sans précédent. Si le taux de chômage au niveau mondial est resté stable en 2020, s'établissant à 5,4 pour cent, c'est parce qu'il ne mesure pas dans leur intégralité les effets de la crise sur la capacité des personnes à tirer un revenu de l'emploi. Dans certains pays, comme la France, le taux de chômage a même baissé du fait d'un accroissement de l'inactivité⁹⁴. Il convient toutefois de noter que les personnes ayant réussi à conserver leur emploi et leur revenu travaillent principalement dans l'économie formelle et ont largement tiré profit du dialogue social, notamment des conventions collectives.

⁸⁷ Patricia Jones, Olivia D'Aoust et Louise Bernard, «The Urban Wage Premium in Africa», *Wage Inequality in Africa*, Shirley Johnson-Lans (dir. de publication) (Palgrave Macmillan, Cham, 2017).

⁸⁸ BIT, *India Wage Report: Wage Policies for Decent Work and Inclusive Growth*, 2018, 14.

⁸⁹ BIT, *The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differences between Migrants and Nationals*, 2020.

⁹⁰ ONU, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities*, 2018.

⁹¹ BIT, *Application de la convention n° 169 relative aux peuples indigènes et tribaux*, 2020.

⁹² BIT, «Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Septième édition», janvier 2021.

⁹³ BIT, «Observatoire de l'OIT. Septième édition».

⁹⁴ INSEE, «Au deuxième trimestre 2020, un marché du travail sous l'influence du confinement».

- 49. Les données disponibles montrent que, dans de nombreux pays, les travailleurs mal rétribués ont été plus durement touchés par la crise du COVID-19, qui a vraisemblablement accentué les inégalités.** Les secteurs classés «non essentiels», tombant sous le coup d'une fermeture administrative en raison des mesures prises par les pouvoirs publics pour lutter contre la crise, correspondent à des activités peu rémunératrices: bars et restaurants, hôtels, activités de loisirs ou encore services à la personne, comme les salons de coiffure ou les instituts de beauté. En simulant la composition socio-économique de la main-d'œuvre relevant des secteurs obligés de fermer, on constate qu'elle se situe uniformément dans le bas de l'échelle salariale, par rapport à la moyenne générale. En Europe, la grille des salaires appliquée dans ces secteurs est, dans l'ensemble, nettement inférieure aux salaires moyens⁹⁵. Le BIT estime que, dans les pays européens, la moitié des travailleurs les plus mal rétribués pourraient perdre l'équivalent de 17,3 pour cent de leur salaire, soit plus du double de la perte subie par la totalité des travailleurs (6,5 pour cent)⁹⁶. De même, il ressort d'une simulation détaillée du risque de pertes de revenus auquel sont confrontés les ménages en Amérique latine que ce risque est majeur pour les ménages à revenu bas ou intermédiaire, qui sont davantage tributaires des secteurs fermés ou menacés de fermeture par les mesures de confinement liées au COVID-19⁹⁷. Ainsi, les données disponibles montrent qu'aux États-Unis les personnes qui occupent un emploi impliquant une grande proximité physique ont non seulement un salaire peu élevé, mais sont, en règle générale, moins instruites, nées à l'étranger, dépourvues d'assurance-maladie et à temps partiel⁹⁸. Globalement, il existe, chez les travailleurs les plus défavorisés, une corrélation étroite entre risques économiques et risques sanitaires, créée par la pandémie de COVID-19 et l'effondrement économique qui s'en est suivi.
- 50. Dans bien des pays, les effets délétères de la crise ont été plus accentués pour les membres des groupes déjà surreprésentés parmi les travailleurs pauvres, à savoir: les jeunes, les membres de minorités ethniques ou «raciales», les peuples autochtones et les travailleurs en situation de handicap.** Les jeunes, en particulier les jeunes femmes, ont été très durement frappés, notamment au motif qu'ils ou elles sont moins bien insérés sur le marché du travail et en vertu de l'application généralisée, par les employeurs, de la règle du «dernier entré, premier sorti»⁹⁹. Le chômage est un choc préjudiciable dont les effets perdurent dans le temps. La «génération COVID-19» risque fort d'être gravement pénalisée (ou «stigmatisée») par les défis extraordinaires et sans précédent qu'elle devra relever, comme l'interruption des cursus éducatifs et des formations, les licenciements massifs, la perte de revenus et, pour celles et ceux qui arrêtent les études à plein temps, le passage périlleux de l'école à la vie active – autant de défis qui auront des conséquences sur les revenus et les perspectives d'emploi futurs¹⁰⁰. Dans de nombreux pays, les

⁹⁵ Marta Fana *et al.*, *The COVID Confinement Measures and EU Labour Markets*, JRC Technical Reports, JRC120578, Office des publications de l'Union européenne, 2020.

⁹⁶ BIT, *Global Wage Report 2020-21: Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19*, 2020 [version intégrale disponible en anglais uniquement; un résumé analytique existe en français: *Rapport mondial sur les salaires 2020-21 – Salaires et salaire minimum au temps du COVID-19*].

⁹⁷ Nora Lustig *et al.*, «The Impact of COVID-19 Lockdowns and Expanded Social Assistance on Inequality, Poverty and Mobility in Argentina, Brazil, Colombia and Mexico», Center for Global Development, Working Paper n° 556, 2020.

⁹⁸ Simon Mongey, Laura Pilossoph et Alex Weinberg, «Which Workers Bear the Burden of Social Distancing Policies?» National Bureau of Economic Research, Working Paper n° w27085, 2020 (figure 3b).

⁹⁹ BIT, *Les jeunes et la COVID-19: impacts sur les emplois, l'éducation, les droits et le bien-être mental*, 2020.

¹⁰⁰ Achim Schmillen et Matthias Umkehrer, «Une jeunesse stigmatisée: l'influence du chômage précoce sur le chômage ultérieur», *Revue internationale du Travail* 156 n° 3-4 (2017), 517-548; BIT, *Les jeunes et la COVID-19*.

travailleurs issus de minorités ethniques font eux aussi partie des travailleurs pauvres ayant perdu leur emploi. Aux États-Unis, les travailleurs noirs, asiatiques ou d'origine hispanique sont bien plus susceptibles d'avoir connu une perte d'emploi ou de revenus que les travailleurs blancs ¹⁰¹. Dans la région de l'Amérique latine et des Caraïbes, les groupes les plus touchés comprennent, outre les jeunes, les populations autochtones, les personnes d'ascendance africaine et les migrants; par ailleurs, ces groupes risquent davantage de décéder du COVID-19 et de subir des discriminations dans l'accès aux soins de santé ¹⁰².

- 51. Les travailleurs migrants, concentrés dans les secteurs peu rémunérateurs, ont été eux aussi davantage exposés aux risques de perdre leur emploi ou leurs revenus.** Aux États-Unis, lors de la première vague de pandémie, le taux des disparitions d'emplois a été plus élevé chez les migrants – surtout ceux en situation irrégulière, dont un tiers ont perdu leur travail entre mars et mai 2000 – que chez les travailleurs nés dans le pays ¹⁰³. De même, dans la plupart des pays d'Europe, les taux d'emploi ont chuté plus brutalement chez les migrants que chez les autochtones ¹⁰⁴. La crise va donc fortement entamer le budget des ménages dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, car les flux de ressources en provenance des pays riches vont se contracter, accentuant encore les inégalités interrégionales. L'on s'attend à ce que les régions les plus touchées, en volume, soient l'Asie de l'Est et le Pacifique ainsi que l'Asie du Sud, qui devraient enregistrer une perte de plus de 20 milliards de dollars É.-U. chacune. Les conséquences seront particulièrement dévastatrices pour nombre de petits pays à faible revenu, comme Haïti, le Liban, les Tonga et le Soudan du Sud, qui, avant la pandémie, tiraient des envois de fonds plus du tiers de leur produit intérieur brut (PIB) ¹⁰⁵.
- 52. La possibilité de télétravailler pendant la crise du COVID-19 a été plutôt bien accueillie; cette option ne vaut toutefois pas pour tout le monde,** ce qu'attestent les données disponibles à l'échelle mondiale; une telle situation tend à amplifier les inégalités fondées sur le genre, la «race», l'éducation et le revenu et, du fait de la fracture numérique, les inégalités entre les pays. En effet, des études portant sur toutes les régions du monde montrent qu'un nombre disproportionné de travailleurs figurant parmi les moins aptes à tirer parti du télétravail pendant la pandémie relevaient du secteur informel, étaient jeunes et moins instruits. En Amérique latine et dans les Caraïbes, ce sont les postes bien rémunérés de l'économie formelle – finance et assurance, notamment – qui sont les plus propices au télétravail ¹⁰⁶; a contrario, les postes de l'économie informelle, moins bien

¹⁰¹ Kim Parker, Juliana Menasce Horowitz et Anna Brown, «[About Half of Lower-Income Americans Report Household Job or Wage Loss Due to COVID-19](#)», Pew Research Center, 2020; Susan Houseman, «[IZA COVID-19 Crisis Response Monitoring United States](#)», IZA Institute of Labor Economics, 2020.

¹⁰² Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, *The Social Challenge in Times of COVID-19*, Rapport spécial de la CEPALC: COVID-19, n° 3, 2020.

¹⁰³ On estime qu'aux États-Unis environ un migrant sur quatre est en situation irrégulière. Voir George J. Borjas et Hugh Cassidy, «[The Adverse Effect of the COVID-19 Labor Market Shock on Immigrant Employment](#)», National Bureau of Economic Research, Working Paper n° w27243, 2020.

¹⁰⁴ OCDE, «[What Is the Impact of the COVID-19 Pandemic on Immigrants and their Children?](#)» 2020.

¹⁰⁵ D'après les prévisions, les envois de fonds devraient chuter, passant de 147 milliards de dollars É.-U. en 2019 à 126 milliards de dollars en 2021 en Asie de l'Est et dans le Pacifique et de 140 milliards à 120 milliards de dollars É.-U. en Asie du Sud. Les pays ci-après sont ceux qui dépendent le plus des envois de fonds: Tonga (40 pour cent du PIB), Haïti (38 pour cent), Liban (36 pour cent) et Soudan du Sud (35 pour cent). Voir Banque mondiale/KNOMAD, «[Phase II: COVID-19 Crisis Through a Migration Lens](#)», *Migration and Development Brief 33*, 2020.

¹⁰⁶ On détermine si un emploi est propice au télétravail en fonction, principalement: de l'importance de l'ordinateur comme outil de travail; de la nécessité d'utiliser un véhicule ou certains équipements particuliers; de l'importance des interactions directes; des activités physiques. Certains ajustements sont apportés selon qu'il est question d'un pays développé ou en développement. Voir Teresa Barbieri, Gaetano Basso et Sergio Scicchitano, *Italian Workers at Risk during the COVID-19*

rétribués – bâtiment et agriculture, en particulier – ne représentent qu’une part mineure dans le télétravail ¹⁰⁷. De même, des estimations portant sur dix pays à revenu faible ou intermédiaire, localisés dans différentes régions du monde, font état d’une structure uniforme du télétravail, qui est fonction du niveau de revenu et d’éducation, du caractère formel ou non des emplois occupés ainsi que du statut des travailleurs (salarie ou indépendant) ¹⁰⁸. En moyenne, sur cet échantillon de dix pays, seuls 3 pour cent des ménages les plus pauvres peuvent télétravailler, contre 26 pour cent pour les ménages les plus riches. L’encadré 2 approfondit la question pour plusieurs pays en particulier.

► **Encadré 2. Avantages relatifs des travailleurs occupant des emplois propices au télétravail: éléments d’information**

- On estime qu’au Brésil les personnes les plus à même de pouvoir télétravailler seraient celles qui apparaissent dans le quintile supérieur de l’échelle des revenus, occupent un emploi formel et dont la période de scolarité est supérieure à neuf ans ¹.
- En Italie, avant la crise du COVID-19, les travailleurs placés tout en haut de l’échelle des revenus avaient bien plus de chances de pouvoir télétravailler que ceux qui se trouvaient au milieu ou en bas de l’échelle, et ce surtout parce que le gros des postes relevant des secteurs de la finance et de l’assurance, des technologies de l’information et de la communication, des services professionnels et de l’administration publique remplissent les conditions requises pour le télétravail. Selon la modélisation, le télétravail concerne aussi davantage les hommes (creusant ainsi l’écart salarial entre hommes et femmes), les personnes d’un certain âge (de 51 à 64 ans), ainsi que les personnes diplômées et mieux rémunérées ².
- Aux États-Unis, les mieux placés pour télétravailler sont plus vraisemblablement diplômés de l’enseignement supérieur, blancs ou nés dans le pays; il est peu probable qu’ils soient pauvres, dépourvus d’assurance-maladie et travaillent dans une petite entreprise (sachant que ces dernières sont généralement moins solides que les grandes sur le plan financier) ³.

¹ Isaure Delaporte et Werner Pena, *Working From Home Under COVID-19: Who Is Affected? Evidence from Latin American and Caribbean Countries*. ² Luca Bonacini, Giovanni Gallo et Sergio Scicchitano, «Working From Home and Income Inequality: Risks of a ‘New Normal’ with COVID-19» *Journal of Population Economics* 34.1 (2021), 303-360. ³ Simon Mongey, Laura Pilossoph et Alex Weinberg, «Which Workers Bear the Burden of Social Distancing Policies?».

53. Pour que le télétravail soit productif, il faut disposer d’infrastructures numériques de grande qualité. Or, les investissements en la matière variant d’un pays à l’autre, bien des travailleurs originaires de pays à revenu faible ou intermédiaire ne peuvent pas profiter des protections que peut offrir le télétravail. Selon les estimations, la part des travailleurs ayant la possibilité de travailler à domicile serait bien plus faible dans ces pays que dans les pays à revenu élevé. Par exemple, au Ghana et en République démocratique populaire lao, moins d’un travailleur sur dix occuperait un poste éligible au télétravail, contre un sur trois au Luxembourg, en Suède et au Royaume-Uni ¹⁰⁹. La corrélation entre le

Epidemic, Global Labor Organization, Discussion Paper 513, 2020; Fernando Saltiel, «Who Can Work from Home in Developing Countries?» *COVID Economics* 7, 104-118, 2020.

¹⁰⁷ Isaure Delaporte et Werner Pena, «Working From Home Under COVID-19: Who is Affected? Evidence from Latin American and Caribbean Countries (April 1, 2020)», *CEPR COVID Economics* 14, 2020.

¹⁰⁸ Saltiel, «Who Can Work From Home in Developing Countries?».

¹⁰⁹ Saltiel, «Who Can Work From Home in Developing Countries?»; Marta Fana, Sergio Torrejón Pérez et Enrique Fernández-Macías, «Employment Impact of COVID-19 Crisis: From Short Term Effects to Long Term Prospects», *Journal of Industrial and Business Economics* 47.3 (2020), 391-410.

niveau de vie d'un pays, y compris le degré d'informalité, et les possibilités de télétravailler reste valable à l'intérieur des régions.

L'informalité: une source majeure d'inégalités

- 54. L'informalité explique pour beaucoup les niveaux d'inégalités souvent très élevés constatés dans les pays en développement.** Deux milliards de travailleurs, soit 61,2 pour cent de la population active dans le monde, occupent un emploi informel ¹¹⁰. Les travailleurs indépendants (qu'ils aient ou non des salariés) représentent 47,7 pour cent des travailleurs du secteur informel, les salariés 36,2 pour cent et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale 16,1 pour cent. Pour amoindrir les inégalités, il faut donc souvent commencer par faire reculer l'informalité, comme l'illustre, par exemple, l'expérience de nombreux pays d'Amérique latine, qui ont vu les inégalités salariales diminuer depuis la fin des années quatre-vingt-dix. L'Argentine, le Brésil, le Mexique, le Pérou et l'Uruguay ont réussi à restreindre sensiblement le degré d'informalité, ce qui a beaucoup contribué à modifier les inégalités de revenus ¹¹¹.
- 55. Les facteurs de l'informalité sont multiples.** Ils sont liés à l'environnement économique et institutionnel, notamment à l'incapacité de créer des emplois de qualité, aux lacunes du cadre réglementaire ou à un manque de transparence et d'obligation redditionnelle des institutions publiques. Ils sont aussi liés aux caractéristiques – souvent interdépendantes – des personnes ou des entreprises concernées, comme le niveau d'instruction, de pauvreté ou de productivité et, bien entendu, à diverses causes sous-jacentes. Ces dernières, nombreuses, englobent par exemple l'absence de reconnaissance officielle de la personne (ni certificat de naissance ni carte d'identité), l'absence de droits patrimoniaux ou de titres attestant la propriété d'un bien ou encore le manque d'accès aux services bancaires formels, qui sont à la fois des formes et des facteurs d'inégalités. Les phénomènes dangereux, tels que les catastrophes climatiques ou les pandémies, constituent également des causes possibles d'informalité.
- 56. Le travail informel existe dans tous les pays, mais il est bien plus répandu dans les pays en développement et les pays émergents, où de nombreuses personnes travaillent pour leur compte propre ou comme salariés occasionnels dans l'économie informelle.** L'informalité recouvre des situations au demeurant très diverses, mais qui ont au moins une caractéristique commune importante: les travailleurs ¹¹² ne sont ni reconnus ni suffisamment protégés par les cadres légaux et réglementaires pertinents ou dans la pratique, ce qui les rend plus vulnérables, notamment aux chocs extérieurs et aux cycles économiques. Pour la plupart d'entre eux, le fait d'opérer dans l'économie informelle est généralement associé à: une faible productivité; une plus forte exposition aux risques d'ordre sanitaire et sécuritaire, vu le manque de protection adaptée; l'absence de représentation; un accès limité à la formation et à la reconversion; et l'insécurité des

¹¹⁰ BIT, *Femmes et hommes dans l'économie informelle – Un panorama statistique*, troisième édition, 2018, 13.

¹¹¹ Messina et Silva, *Wage Inequality in Latin America*, 58. Voir également Francisco H.G. Ferreira, Sergio P. Firpo et Julián Messina, «Ageing Poorly? Accounting for the Decline in Earnings Inequality in Brazil, 1995-2012», Banque mondiale, Research Working Paper n° 8018, 2017, autant d'ouvrages et documents ayant établi que la réduction de l'écart salarial entre le secteur formel et le secteur informel au Brésil entre 1995 et 2012 avait contribué à une baisse de 1,7 point du coefficient de Gini, sur la diminution totale de 9 points enregistrée pendant cette période. L'impact enregistré en Uruguay est également sensible, comme indiqué par: Verónica Amarante, Rodrigo Arim et Mijail Yapor, «Decomposing Inequality Changes in Uruguay: The Role of Formalization in the Labor Market», *IZA Journal of Labor & Development* 5, n° 1 (2016), 13.

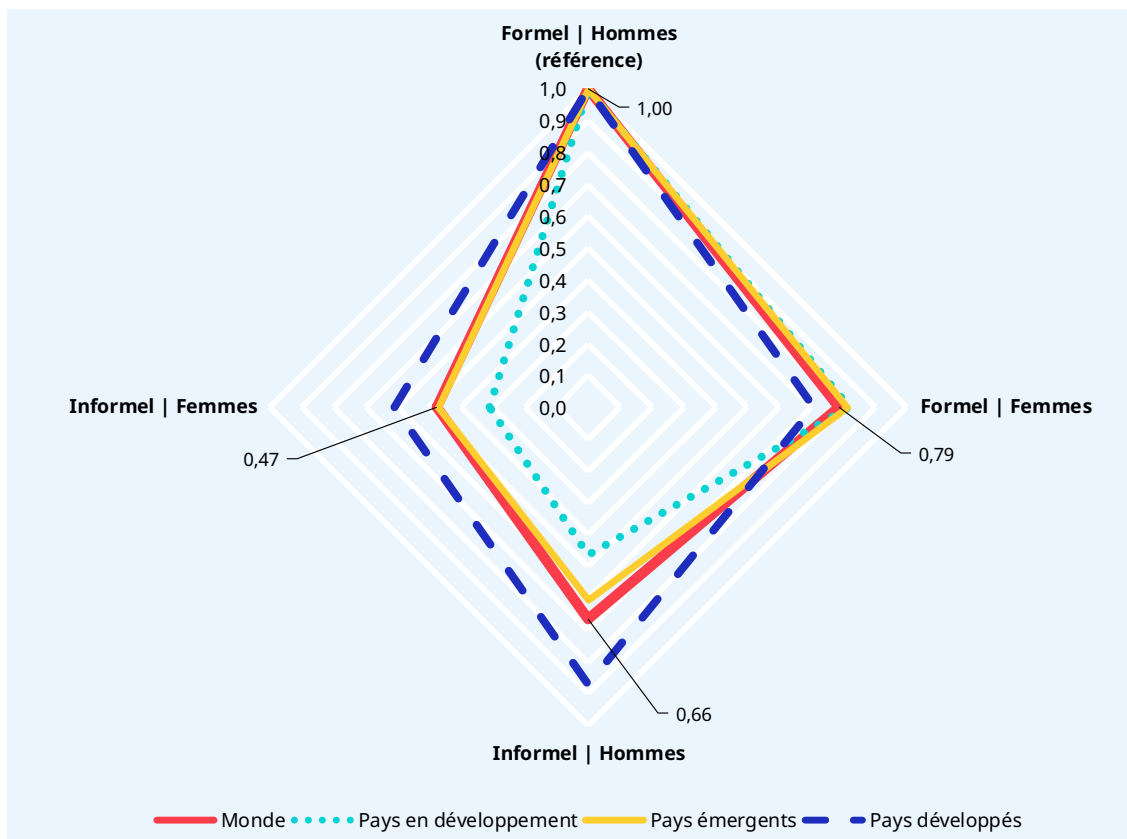
¹¹² Le terme «travailleur» désigne ici toute personne en situation d'emploi: salarié, travailleur indépendant avec ou sans employés et travailleur familial collaborant à l'entreprise familiale.

revenus du travail et des prestations sociales. En outre, les travailleurs de l'économie informelle sont privés de la propriété en titre de biens essentiels (terre, logements et lieux de travail), ce qui nuit gravement à leur capacité de développer leurs activités, d'accroître les revenus qu'ils tirent du travail et d'améliorer leur niveau de vie. Les entreprises informelles sont en dehors du champ d'application de la réglementation, ce qui signifie qu'elles ne bénéficient pas des avantages et ne sont pas liées par les obligations s'y rattachant ¹¹³. Certaines entreprises informelles, tout comme certaines entreprises formelles, choisissent délibérément de contourner le secteur formel ou d'en sortir afin de se soustraire à l'impôt, aux lois et réglementations sociales et à la législation du travail. Cela peut entraîner une concurrence déloyale entre les entreprises et avoir des effets négatifs sur la protection des travailleurs. Que ce soit dans le secteur formel ou informel ou au niveau des ménages, les travailleurs informels sont généralement en bas de l'échelle des revenus, et nombre d'entre eux vivent dans la pauvreté.

- 57. Les gains moyens des travailleurs en situation informelle, surtout des femmes, sont sensiblement inférieurs à ceux des travailleurs du secteur formel.** On compte 724 millions de salariés en situation d'emploi informel dans le monde. Ce sont, par exemple, des travailleurs domestiques, des salariés occasionnels ou des travailleurs de microentreprises. Globalement, leurs gains équivalent à 62 pour cent de ceux des salariés de l'économie formelle, mais avec des variations sensibles en fonction du genre. Comme le montre la figure 8, une salariée en situation d'emploi informel gagne en moyenne 47 pour cent du salaire mensuel d'un homme occupant un emploi formel; la proportion est de 66 pour cent pour un salarié dans l'économie informelle, tandis qu'une femme en situation d'emploi formel gagne en moyenne 79 pour cent du salaire de son homologue masculin. C'est dans les pays en développement que le rapport entre le salaire mensuel moyen des femmes en situation d'emploi informel et celui des hommes occupant un emploi formel est le plus bas. Dans l'économie informelle, les revenus du travail sont généralement inférieurs, par comparaison aux salariés, pour les 954 millions de travailleurs indépendants et les 322 millions de travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale. Tous ces éléments accentuent l'écart de revenus entre les travailleurs de l'économie informelle et ceux de l'économie formelle.

¹¹³ BIT, *Travail décent et économie informelle*, ILC.90/VI, 2002.

► **Figure 8. Rapport entre le salaire moyen mensuel d'une femme salariée en situation d'emploi formel ou informel, d'un homme salarié en situation d'emploi informel, et le salaire moyen mensuel d'un homme occupant un emploi formel**



Note: Estimation mondiale pondérée en fonction du nombre de salariés. Calculs effectués à partir de données portant sur 92 pays représentant 81 pour cent de l'emploi mondial (66 pour cent de l'emploi total dans les pays en développement, 87 pour cent dans les pays émergents et 65 pour cent dans les pays développés). On a utilisé la définition opérationnelle courante de l'emploi informel établie par l'OIT (voir BIT, *Femmes et hommes dans l'économie informelle*, encadré 2).

Source: BIT, calculs à partir des microséries de données d'enquêtes auprès des ménages.

- 58. Dans leur grande majorité, les ménages qui travaillent dans l'économie informelle gagnent peu, ce qui se traduit dans la faiblesse de leurs revenus; la pauvreté au travail est donc particulièrement fréquente parmi les travailleurs de l'économie informelle.** Une étude menée en 2015 par le BIT et l'OCDE sur la structure du revenu des ménages dans 19 pays en développement et pays émergents a fait apparaître que, dans les 17 pays pour lesquels des données étaient disponibles, les revenus du travail étaient la principale source de revenus des ménages dépendant de l'économie informelle. En outre, les travailleurs informels (qu'il s'agisse de salariés, de travailleurs indépendants ou de travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale) courent un risque deux fois plus élevé que ceux de l'économie formelle de se trouver dans la pauvreté ¹¹⁴. Dans les pays en développement et les pays émergents, la proportion de travailleurs pauvres est d'environ 20 pour cent chez les travailleurs en situation d'emploi formel et de 42 pour cent chez ceux de l'économie informelle, si l'on fixe le seuil de pauvreté international à 3,10 dollars à parité de pouvoir

¹¹⁴ BIT, *Femmes et hommes dans l'économie informelle*.

d'achat ¹¹⁵. Si l'on exclut l'agriculture, ces proportions sont respectivement de 15,1 et 31,3 pour cent.

- 59. La faiblesse des gains et l'ampleur de la pauvreté dans l'économie informelle reflètent pour beaucoup la faible productivité de ce type d'emploi.** L'immense majorité des entreprises de l'économie informelle sont des petites unités. L'emploi informel total s'exerce, à plus de 75 pour cent, dans des unités de moins de dix personnes, y compris 45 pour cent de travailleurs indépendants n'ayant aucun salarié ¹¹⁶. Dans les entreprises de l'économie informelle, la productivité de la main-d'œuvre est plus de deux fois inférieure à celle des entreprises de l'économie formelle ¹¹⁷. Cette situation s'explique notamment par le manque d'accès aux services financiers, qui a pour effet de maintenir le capital des entreprises informelles et leur exploitation en deçà du niveau nécessaire à une échelle de production efficace, et par le manque d'accès aux services de développement des entreprises, aux marchés et aux biens publics essentiels. L'absence de titres de propriété pour les biens mobiliers et immobiliers, le manque d'accès à la justice, l'impossibilité de conclure des contrats et d'en faire respecter les termes, l'exposition accrue à la corruption et aux pratiques abusives, ainsi que le niveau d'instruction moindre tant des entrepreneurs que des salariés sont autant de facteurs pouvant aussi expliquer ces écarts de productivité. Dans les pays en développement et les pays émergents, près de 55 pour cent des travailleurs de l'économie informelle n'ont qu'un niveau d'instruction primaire, voire aucune instruction, contre 15,5 pour cent pour leurs homologues de l'économie formelle. Deux tiers des travailleurs indépendants (à leur compte) opérant dans l'économie informelle ont, au mieux, un niveau primaire. La part d'employeurs peu instruits est deux fois plus élevée dans l'économie informelle que dans l'économie formelle (37,6 pour cent contre 14,0 pour cent).
- 60. Comme les travailleurs en situation informelle ne bénéficient généralement pas de prestations de remplacement du revenu, ils sont fortement menacés par la pauvreté monétaire s'ils perdent les gains tirés de leur travail du fait, par exemple, de leur exposition accrue aux risques d'ordre sanitaire et sécuritaire** ¹¹⁸. Avant la crise du COVID-19, 100 millions de personnes sombraient, chaque année, dans la pauvreté en raison de dépenses de santé catastrophiques liées à l'absence de services de soins de santé publics de qualité et de mécanismes efficaces de protection financière en matière de santé. L'analyse de cette situation a montré que, même sans être catastrophiques, les dépenses de santé sont un gros facteur de paupérisation et que la population se situant dans le quintile de revenus le plus bas est surexposée au risque d'appauvrissement lorsqu'elle consulte pour se faire soigner ¹¹⁹. Les disparités entre zones rurales et urbaines en matière d'accès aux services sanitaires ne font qu'accentuer ce risque.
- 61. Depuis l'éclatement de la crise du COVID-19, la situation s'est encore dégradée, et les personnes en situation d'emploi informel risquent davantage que les autres de s'appauvrir ou de sombrer dans un grand dénuement.** Si les travailleurs informels sont plus vulnérables aux suppressions d'emplois et aux pertes de revenus, c'est surtout parce qu'ils travaillent dans les secteurs les plus touchés par la crise. Cela vaut en particulier pour les pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, où la part du

¹¹⁵ Estimations non pondérées du BIT sur 29 pays pour lesquels des données comparables sont disponibles.

¹¹⁶ BIT, *Femmes et hommes dans l'économie informelle*; Florence Bonnet (dir. de publication), *Facts on Business Formality*, à paraître.

¹¹⁷ BIT/OCDE, *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, 2019.

¹¹⁸ BIT/OCDE, *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*.

¹¹⁹ BIT, *Bâtir l'avenir de la protection sociale pour un monde du travail centré sur l'humain*, ILC.109/V (2021).

secteur informel laminée par la crise (en pourcentage de l'emploi total) est estimée à 68 pour cent et à 80 pour cent, respectivement ¹²⁰. En outre, la plupart des entreprises informelles se caractérisent par un faible taux de productivité, d'investissement, d'épargne et d'accumulation de capital, ce qui les rend particulièrement vulnérables en cas de choc économique, d'autant qu'elles sont souvent exclues des programmes d'aide financière à court terme mis en place pour aider les entreprises à surmonter la crise du COVID-19. La plupart des travailleurs qui opèrent dans l'économie informelle ne disposant pas d'une couverture sociale, aucune compensation ne leur est versée pour contrebalancer la perte de revenus du travail ¹²¹. En conséquence, on prévoyait que, à l'échelle mondiale, la part des travailleurs informels en situation de pauvreté relative double lors du premier mois de la crise, pour passer de 26 à 59 pour cent, et que cette part grimpe de 18 à 74 pour cent dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure (en supposant qu'il n'existe aucune autre source de revenus) ¹²². Les simulations concernant les pertes d'emploi au Bangladesh, en Inde et au Pakistan montrent que les suppressions d'emplois liées au COVID-19 ont frappé de façon disproportionnée non seulement les travailleurs du secteur informel, mais aussi les travailleurs citadins les plus pauvres; de manière générale, les hauts salaires ont bien mieux résisté au choc que les bas salaires.

62. Les travailleurs du secteur informel ne bénéficient pas des protections de base, ce qui engendre un cercle vicieux de vulnérabilité, de problèmes de santé, de risque de transmission du virus sur le lieu de travail et d'incapacité des pouvoirs publics et autres acteurs à lutter contre la pandémie et ses conséquences socio-économiques. Pendant la pandémie, de nombreux travailleurs informels dépourvus d'accès aux soins de santé, d'indemnités de maladie ou d'allocations de chômage ont dû faire face à un dilemme: continuer à travailler en dépit des risques sanitaires élevés, ou rester à la maison sous peine de ne pas assumer leurs frais de subsistance ¹²³. Le fait de continuer à travailler tout en étant malade – réalité à laquelle la plupart de ces travailleurs étaient déjà confrontés avant la pandémie – représente non seulement un danger pour les personnes concernées, mais entrave aussi l'effort collectif visant à endiguer la propagation du virus. Si l'économie informelle existe dans tous les pays du monde, elle est majoritaire dans la plupart des pays en développement et des pays émergents, qui sont actuellement en proie à une recrudescence sans précédent de la paupérisation, de la faim et des maladies. En outre, plus que tout autre indicateur du marché du travail, c'est l'ampleur de l'économie informelle qui compromet la résilience des pays face à un choc externe. Un secteur informel de grande taille est problématique: d'une part, il rend les travailleurs particulièrement vulnérables aux secousses économiques; de l'autre, il empêche les autorités des pays en développement et des pays émergents d'élargir l'assiette fiscale afin de financer des interventions efficaces, comme l'illustrent les maigres ressources allouées aux dispositifs de maintien de l'emploi et des revenus mis en place pour protéger les travailleurs et leur famille pendant la pandémie ¹²⁴. L'augmentation de la pauvreté consécutive à la crise du COVID-19 devrait donc toucher de façon disproportionnée les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure. Ces pays mettront de surcroît davantage de temps à se relever car

¹²⁰ BIT, «Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Troisième édition», avril 2020 (figure 4).

¹²¹ Aleksandra Webb, Ronald McQuaid et Sigrid Rand, «Employment in the Informal Economy: Implications of the COVID-19 Pandemic», *International Journal of Sociology and Social Policy*, 2020.

¹²² BIT, «Observatoire de l'OIT. Troisième édition».

¹²³ Marty Chen, «To Die From Hunger or the Virus: An All Too Real Dilemma for the Poor in India (and Elsewhere)», blog de l'association WIEGO.

¹²⁴ Jayati Ghosh, «Messages From 'Fiscal Space'», Project Syndicate.

ils sont moins à même de financer les transformations nécessaires en matière de santé, d'éducation et d'infrastructures pour sortir de la crise.

- 63. Bien qu'ils aient gagné en visibilité pendant la pandémie, certains travailleurs en situation d'emploi informel mais fournissant des services essentiels ont été particulièrement exposés aux risques sanitaires du fait de l'absence de protection décente.** Par exemple, les vendeurs ambulants travaillent souvent dans des lieux publics bondés, où les risques de contagion sont très élevés et où l'accès à une eau propre et à du désinfectant pour les mains est limité. Une évaluation conduite au début de la crise a montré qu'au Pérou certains vendeurs ambulants préféraient dormir par terre, à l'extérieur du marché, plutôt que de rentrer chez eux et risquer de transmettre le virus à leur famille ¹²⁵. Les personnes chargées de la collecte des déchets courent, elles aussi, le risque de contracter la maladie, car elles manipulent des produits, y compris des déchets médicaux, potentiellement contaminés ¹²⁶. Pour la plupart en situation d'emploi informel, les travailleurs domestiques (essentiellement des femmes) sont exposés au virus au domicile de leurs clients; bon nombre ont vu leur temps de travail s'allonger en raison de la demande accrue de services de nettoyage, de désinfection et de préparation des repas liée au fait que des familles entières passent leurs journées à la maison. Dans certaines régions, la main-d'œuvre féminine est massivement concernée – en effet, environ une travailleuse sur trois dans les États arabes et une sur quatre en Amérique latine est employée à des travaux domestiques ¹²⁷.
- 64. Le manque de protection sociale pendant la pandémie de COVID-19 a eu des répercussions catastrophiques pour les travailleurs et les entreprises du secteur informel.** Si certaines entreprises et certains gouvernements ont élargi les dispositifs de protection pendant la crise sanitaire, de nombreux groupes de travailleurs informels en ont été exclus ¹²⁸. De même, bon nombre d'entreprises informelles ont dû se passer des mesures gouvernementales d'appui aux entreprises, puisqu'elles sont rarement visées par les programmes et les politiques mis en place par les pouvoirs publics. Exclues de la protection qu'offre l'assurance sociale, beaucoup de travailleurs de l'économie informelle ont été dans l'obligation de poursuivre leur activité, pour peu que cela soit possible, en dépit des risques encourus pour eux et leur famille. En effet, la plupart ne pouvaient tout simplement pas se permettre d'arrêter de travailler, car ils n'auraient alors plus été en mesure de satisfaire leurs besoins essentiels, notamment d'acheter leur nourriture ¹²⁹. Là où des mesures de confinement strict ou de couvre-feu ont entraîné la fermeture des marchés et autres lieux de vente informels, de nombreux travailleurs – en particulier les vendeurs ambulants – ont perdu d'un seul coup tous leurs revenus et ont été plongés dans une situation d'insécurité alimentaire très précaire. Les travailleurs à domicile en situation d'emploi informel, qui fournissent des biens ou des services à des chaînes d'approvisionnement locales, nationales ou mondiales, ont vu leurs clients annuler des contrats et, dans de nombreux cas, n'ont pas pu recouvrer le montant des commandes déjà

¹²⁵ WIEGO, «L'impact des mesures de santé publique sur les moyens de subsistance et la santé des travailleuse·eur·s de l'informel», 2020.

¹²⁶ WIEGO, «Récupératrice·eur·s de déchets: prestataires d'un service essentiel à haut risque».

¹²⁷ D'après des données du BIT relatives à 2013; voir BIT, *Social Protection for Domestic Workers: Key Policy Trends and Statistics*, Social Protection Policy Papers, Paper 16, 2016.

¹²⁸ BIT, «Extending Social Protection to Informal Workers in the COVID-19 Crisis: Country Responses and Policy Considerations», Note de synthèse de l'OIT: Focus sur la protection sociale, 2020.

¹²⁹ BIT, «Extending Social Protection to Informal Workers in the COVID-19 Crisis».

passées et honorées du fait de l'effondrement des marchés ¹³⁰. Les petites entreprises et les travailleurs informels d'Asie du Sud, région où plus de trois personnes sur quatre travaillent dans l'économie informelle, ont subi les pertes les plus écrasantes en matière de revenus et d'emplois ¹³¹. Les données relatives à l'Amérique latine et aux Caraïbes montrent également que la destruction avérée des moyens de subsistance (liée à la perte d'un emploi ou à la fermeture d'une entreprise) est proportionnelle à la part d'informalité prévalant dans le pays concerné ¹³².

Niveaux de productivité et disparités entre les entreprises

- 65. Une croissance soutenue de la productivité et une croissance économique inclusive et durable sont les principaux moteurs du processus de développement, mais aussi une condition nécessaire pour la création d'emplois formels, la réduction de la pauvreté et la réduction des inégalités grâce à une convergence vers le haut, par laquelle le revenu moyen augmente et la répartition des revenus est plus circonscrite.** De fait, «historiquement, rien n'a donné de meilleurs résultats que la croissance économique pour permettre aux sociétés d'offrir à leurs membres plus de chances d'avoir une vie meilleure, notamment à ceux qui se situent tout au bas de l'échelle» ¹³³. L'histoire montre que, dans tous les cas où une économie a réussi à rattraper son retard, l'État lui a facilité la mise en ouvrant des marchés, en épaulant les entreprises, en encourageant la modernisation technique, en soutenant l'apprentissage et l'acquisition de compétences, en levant les obstacles infrastructurels, en réformant l'agriculture et en assurant des financements ¹³⁴. Dans la plupart des pays du monde, l'accroissement de la productivité est aussi indispensable pour permettre d'abaisser sensiblement le degré d'informalité et de créer un plus grand nombre d'emplois de meilleure qualité dans l'économie formelle ¹³⁵, ce qui peut contribuer à réduire les inégalités.
- 66. La croissance de la productivité est déterminée par toute une série de facteurs dont certains peuvent être maîtrisés par l'entreprise tandis que d'autres sont exogènes et tributaires d'un environnement propice à l'activité économique.** Les premiers, ou facteurs endogènes, sont liés aux décisions prises dans le but de gérer et d'allouer efficacement les ressources disponibles pour produire. Ils dépendent notamment de la dynamique de l'innovation, de la qualité de la gestion, de la diversification des produits et du niveau de qualification de la main-d'œuvre. Les seconds, ou facteurs exogènes, ont trait aux domaines suivants: interrelations entre les politiques macroéconomiques; marché du travail et climat d'investissement; institutions et cadres réglementaires; politiques

¹³⁰ Pour les résultats d'une enquête sur les conséquences du COVID-19 sur les employeurs et les travailleurs du secteur de l'habillement au Bangladesh, voir Mark Anner, «Squeezing Workers' Rights in Global Supply Chains: Purchasing Practices in the Bangladesh Garment Export Sector in Comparative Perspective», *Review of International Political Economy* 27, n° 2 (2020), 320-347.

¹³¹ Banque mondiale, *Beaten or Broken? Informality and COVID-19 in South Asia*, 2020.

¹³² Nicolas Botton, Bridget Hoffmann et Diego Vera-Cossio, *The Unequal Impact of the Coronavirus Pandemic: Evidence from Seventeen Developing Countries*, PLoS one 15, n° 10 (2020): e0239797 (figure 2). L'étude s'appuie sur les résultats d'enquêtes en ligne, menées en mars et avril 2020, auprès des ménages de 17 pays d'Amérique latine et des Caraïbes.

¹³³ Dani Rodrik, *One Economics, Many Recipes: Globalization, Institutions, and Economic Growth* (Princeton University Press, 2007), 2.

¹³⁴ José M. Salazar-Xirinachs, Irmgard Nübler et Richard Kozul-Wright (dir. de publication), *Transforming Economies: Making industrial policy work for growth, jobs and development* (BIT/CNUCED, 2014).

¹³⁵ Xavier Cirera et William F. Maloney, *The Innovation Paradox: Developing-Country Capabilities and the Unrealized Promise of Technological Catch-Up* (Groupe de la Banque mondiale, 2017).

sectorielles; infrastructures matérielle et numérique; politique de formation et programmes de perfectionnement de la main-d'œuvre. S'y ajoutent d'autres éléments comme le financement public de l'entrepreneuriat productif par les banques de développement, l'octroi de crédits au secteur privé dans le cadre du système financier ou d'autres dispositifs de financement, des systèmes d'innovation au plan local et des investissements dans la recherche-développement, la protection des droits de propriété; le développement du marché intérieur, des politiques commerciales, des mesures antitrust et des pratiques commerciales loyales ¹³⁶.

- 67. Toutefois, les relations entre croissance de la productivité et inégalités au sein des pays sont complexes.** De nombreuses études ont scruté la façon dont le processus de développement économique influe sur les inégalités. Selon une hypothèse répandue, lorsqu'apparaît un petit secteur hautement productif, le développement économique s'accompagne dans un premier temps d'une accentuation des inégalités, laquelle ne peut se résorber qu'à un stade de développement plus avancé où le secteur atteint une taille critique ¹³⁷. Pour certains, cette théorie ne constitue pas une «loi immuable» du développement et, en pratique, beaucoup dépendra du modèle de croissance économique et de la méthode choisie pour partager les fruits de cette hausse de productivité ¹³⁸. Plusieurs pays d'Afrique connaissent ainsi une croissance économique significative sans que l'emploi formel évolue en proportion. La plupart des nouveaux emplois sont créés dans l'économie informelle, surtout en zone rurale ¹³⁹.
- 68. La dispersion de la productivité et ses disparités, tant au sein des secteurs d'activité qu'entre eux, peuvent accroître les inégalités entre les entreprises et entre les personnes qui y travaillent.** Les variations intersectorielles de la productivité sont un facteur déterminant des écarts de revenus du travail à l'intérieur d'un pays. Des données empiriques montrent qu'il existe une forte corrélation positive entre la dispersion de la productivité des entreprises et celle du revenu du travail, et que les écarts de productivité d'une entreprise à l'autre vont de pair avec l'augmentation des inégalités des revenus du travail ¹⁴⁰. Au cours des dernières décennies, plusieurs pays ont vu s'accroître le décalage entre les entreprises les plus productives et les moins productives, ainsi qu'entre celles qui rémunèrent le mieux et celles qui rémunèrent le moins. De ce fait, les inégalités salariales ont augmenté plus rapidement dans les secteurs d'activité où l'écart de productivité s'est le plus creusé ¹⁴¹. En d'autres termes, plus la dispersion de la productivité intra et intersectorielle est importante, plus grande est la différence de rétribution entre les travailleurs situés au bas de l'échelle salariale et ceux qui se trouvent en haut ¹⁴². En outre,

¹³⁶ Gianluca Oricchio et al., *SME Funding: The Role of Shadow Banking and Alternative Funding Options* (Palgrave Macmillan, 2017).

¹³⁷ W. Arthur Lewis, «Economic Development with Unlimited Supplies of Labour», *The Manchester School* 22, n° 2 (1954), 139-191; Simon Kuznets, «Economic Growth and Income Inequality», *The American Economic Review* 45, n° 1 (1955), 1-28.

¹³⁸ Voir, par exemple, Sangheon Lee et Megan Gerecke, «Economic Development and Inequality: Revisiting the Kuznets Curve», *Labour Markets, Institutions and Inequality: Building Just Societies in the 21st Century*, Janine Berg (dir de publication) (Edward Elgar/BIT, 2015).

¹³⁹ BIT, *Transition de l'économie rurale informelle vers l'économie formelle*, Travail décent dans l'économie rurale, Notes d'orientation des politiques, 2019.

¹⁴⁰ OCDE, «Promouvoir la productivité et l'égalité: un double défi», *Perspectives économiques de l'OCDE*, vol. 2016, n° 1, chap. 2, 2016.

¹⁴¹ Giuseppe Berlingieri, Patrick Blanchenay et Chiara Criscuolo, *The Great Divergence(s)*, OCDE Science, Technology and Industry Policy Papers n° 39, 2017.

¹⁴² Pour Berlingieri, Blanchenay et Criscuolo (2017), il existe une corrélation positive entre dispersion des salaires et dispersion de la productivité entre les secteurs d'activité d'un pays. Une augmentation d'un écart-type de dispersion de la

les différences de productivité sont parfois énormes entre les entreprises formelles et les entités informelles, ou entre les petites entreprises formelles et les plus grandes¹⁴³. Par ailleurs, il est de plus en plus préoccupant de constater que, dans certains pays, les entreprises les plus productives connaissent une croissance rapide et gagnent d'importantes parts de marché grâce à l'innovation technologique, distançant ainsi la grande majorité des autres entreprises où productivité et salaires n'évoluent pas au même rythme¹⁴⁴. Cette forte concentration du marché affaiblit la concurrence, accentue les écarts de productivité et de salaires et accroît les inégalités^{145, 146}.

- 69. Les inégalités intraentreprises représentent une part importante de l'ensemble des inégalités.** Bien que l'accentuation des inégalités interentreprises pèse lourdement sur l'évolution récente des inégalités, elle ne constitue pas toujours le principal facteur des toutes les inégalités salariales. On estime par exemple qu'aux États-Unis la part des inégalités salariales imputable aux inégalités dans l'entreprise est plus importante que celle attribuable aux inégalités entre entreprises. En Europe, les inégalités salariales intraentreprises représenteraient un peu moins des inégalités salariales totales¹⁴⁷.
- 70. La répercussion relative de la hausse de productivité sur la hausse des salaires a aussi une incidence sur les inégalités.** Il y a lieu de penser que plusieurs facteurs, dont les inégalités interentreprises, le rôle croissant des marchés financiers et les pressions qu'ils exercent (la «financiarisation»), sans oublier la mondialisation et les nouvelles technologies, ont contribué dans de nombreux pays à une dissociation croissante entre la hausse du salaire réel et l'augmentation de la productivité du travail (voir figure 9), ainsi qu'à la diminution de la part des revenus du travail dans le PIB. Il reste toutefois une corrélation positive entre croissance des salaires et de la productivité car une progression soutenue du salaire réel est généralement tributaire d'une hausse de la productivité¹⁴⁸.

productivité exprimée sous forme de logarithme a pour corollaire une augmentation de 35,8 pour cent de la dispersion des salaires exprimée dans les mêmes termes. Pour un examen approfondi voir Berlingieri, Blanchenay et Criscuolo, *The Great Divergence(s)*.

¹⁴³ Dino Merotto, Michael Weber et Reyes Aterido, *Pathways to Better Jobs in IDA Countries*, World Bank Job Series n° 14, 2018 [version intégrale disponible en anglais uniquement; un résumé existe en français: *Mécanismes vers de meilleurs emplois dans les pays IDA*]; BIT, *Rapport mondial sur les salaires 2016/17 – Les inégalités salariales au travail*, 2017.

¹⁴⁴ Chiara Criscuolo, «Productivity Is Soaring at Top Firms and Sluggish Everywhere Else», *Harvard Business Review*, août 2015.

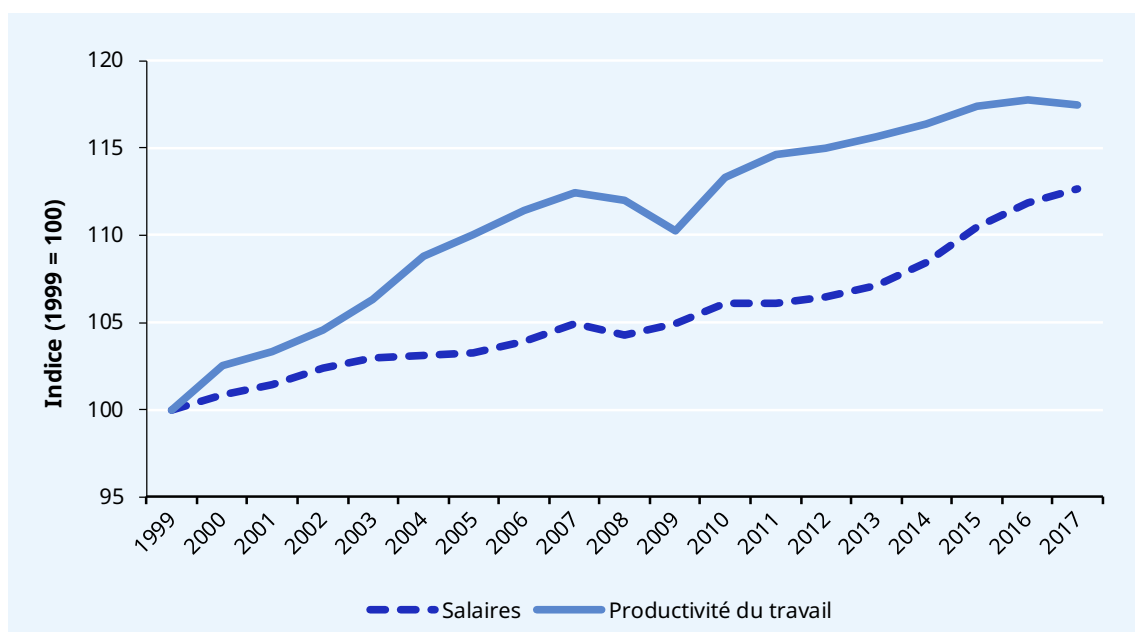
¹⁴⁵ OCDE, *Market Concentration*, document d'orientation du secrétariat, Comité de la concurrence, DAF/COMP/WD(2018)46, 2018.

¹⁴⁶ Pour un état complet de la question, voir Emili Grifell-Tatjé, C.A. Knox Lovell et Robin C. Sickles, «Overview of Productivity Analysis: History, Issues and Perspectives», *The Oxford Handbook of Productivity Analysis*, Grifell-Tatjé, Knox Lovell et Sickles (dir. de publication) (Oxford University Press, 2018).

¹⁴⁷ BIT, *Rapport mondial sur les salaires 2016/17*.

¹⁴⁸ La façon de mesurer l'écart entre la croissance des salaires et celle de la productivité fait débat; voir Michael R. Strain, «The Link Between Wages and Productivity is Strong», *Expanding Economic Opportunity for More Americans*, Melissa Kearney et Amy Ganz (dir. de publication) (The Aspen Institute, 2019).

► **Figure 9. Évolution des salaires réels moyens et de la productivité du travail dans les pays à revenu élevé, 1999-2017**



Source: BIT, *Rapport mondial sur les salaires 2018/19. Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?*, 2019.

71. La durabilité environnementale de la croissance est, elle aussi, essentielle, car les risques et les dangers inhérents à la dégradation de l'environnement touchent généralement davantage les ménages à faible revenu. Le monde du travail est étroitement lié à l'environnement naturel. Dans de nombreux secteurs ¹⁴⁹, les emplois dépendent, directement ou indirectement, des ressources naturelles, des services écosystémiques, de l'absence de risques environnementaux et de la stabilité de l'environnement. Ces emplois sont menacés par la raréfaction des ressources naturelles et la dégradation de l'environnement, qui nuisent à la santé des travailleurs, à leur revenu, à leur sécurité alimentaire et énergétique, de même qu'à leur productivité. Ainsi, certains travailleurs agricoles souffrent de plus en plus des modifications du régime pluvial, des risques naturels et de la hausse des températures découlant du changement climatique. Entre 2000 et 2015, les catastrophes naturelles, causées ou aggravées par l'activité humaine, se sont chaque année traduites à l'échelle mondiale par une perte de vie professionnelle équivalant à 0,8 pour cent du travail d'une année, et ce sont les pays à plus faible revenu qui ont payé le plus lourd tribut par habitant ¹⁵⁰. Les risques et les dangers liés à la dégradation de l'environnement tendent à se répercuter un maximum sur les femmes et les travailleurs appartenant à des groupes vulnérables dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, notamment: les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs migrants, les personnes démunies, les membres de peuples autochtones et tribaux, ou d'autres groupes défavorisés, ce qui engendre, aggrave et perpétue les inégalités ¹⁵¹. Cette situation tient au fait que la subsistance et le bien-être des personnes pauvres dépendent

¹⁴⁹ Par exemple agriculture, pêche, foresterie, tourisme, industries extractives, énergies fossiles, pharmacie, textile, alimentation et boissons.

¹⁵⁰ BIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2018*, 2.

¹⁵¹ BIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2018*, 17.

plus directement des services écosystémiques, surtout en zone rurale ¹⁵². En outre, ces travailleurs sont moins bien armés pour faire face aux chocs environnementaux. Les différences dans les responsabilités et les rôles économiques et sociaux dévolus aux femmes et aux hommes exacerbent la vulnérabilité des femmes qui, souvent, ont moins accès que les hommes aux ressources qui leur permettraient de s'adapter au changement climatique, à savoir: la terre, le crédit, les intrants agricoles, les organes de décision, la technologie, les assurances sociales et la formation ¹⁵³.

- 72. La crise du COVID-19 a déconnecté les performances boursières de l'économie réelle.** L'exemple des États-Unis, qui abritent le plus vaste marché boursier au monde, est à ce titre révélateur. Après une chute brutale en février et mars 2020, l'instauration de mesures monétaires sans précédent a ouvert de meilleures perspectives pour les entreprises et fait remonter le cours des actifs. De ce fait, la bourse américaine s'est rapidement redressée tandis que le taux de croissance et le taux d'emploi affichaient une reprise plus lente ¹⁵⁴. Un phénomène similaire a été observé en Europe après l'annonce, à la mi-mars 2020, de politiques monétaires d'une ampleur inédite. Une telle déconnexion pourrait creuser le fossé existant entre les fortunes privées des personnes physiques et des entreprises les plus riches et la dette publique des États et de leurs ressortissants.
- 73. La crise du COVID-19 s'est répercutée de manière inégale sur le fonctionnement des diverses branches d'activité et entreprises. Certaines ont été épargnées ou ont connu un regain d'activité tandis que d'autres ont dû faire face aux conséquences des mesures draconiennes de confinement** ¹⁵⁵. Si les entreprises des secteurs artistique, hôtelier, touristique et, partiellement, manufacturier ont connu une mise à l'arrêt de leurs activités, d'autres entités, comme celles participant à la production de biens et fournitures de première nécessité (denrées alimentaires ou produits pharmaceutiques), ont été moins touchées ¹⁵⁶. Les entreprises informatisées ont beaucoup mieux tiré leur épingle du jeu car tous les détenteurs d'une connexion numérique à l'échelle mondiale (travail ou loisirs) ont vraisemblablement dopé les ventes des fournisseurs de matériel de visioconférence, des plateformes de vidéo à la demande ou des services d'achat en ligne.
- 74. Une autre ligne de démarcation circonscrit les microentreprises, les petites entreprises et les travailleurs indépendants, tant dans l'économie formelle qu'informelle, car ces acteurs ont pâti davantage de la crise du COVID-19 que les grosses structures.** Les conséquences ont été les plus graves dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, où les emplois tributaires du travail indépendant ou des microentreprises représentent entre 80 et 90 pour cent du total et relèvent pour la plupart du secteur informel ¹⁵⁷. En outre, les travailleurs indépendants, les micro et les petites entreprises sont exposés de manière disproportionnée aux risques liés à la crise du COVID-19 dans bon nombre de secteurs où l'activité a été interrompue en application des mesures de

¹⁵² Helen Suich, Caroline Howe et Georgina Mace, «Ecosystem Services and Poverty Alleviation: A Review of the Empirical Links», *Ecosystem Services* 12 (2015), 137-147.

¹⁵³ BIT, *Gender, Labour and a Just Transition Towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All*, 2017; BIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2018*.

¹⁵⁴ Voir aussi Deniz Igan, Divya Kirti et Soledad Martinez Peria, *The Disconnect between Financial Markets and the Real Economy*, IMF Special Notes Series on COVID-19, FMI, 2020.

¹⁵⁵ Chris Bradley et al., «The Great Acceleration», McKinsey & Company, 14 juillet 2020.

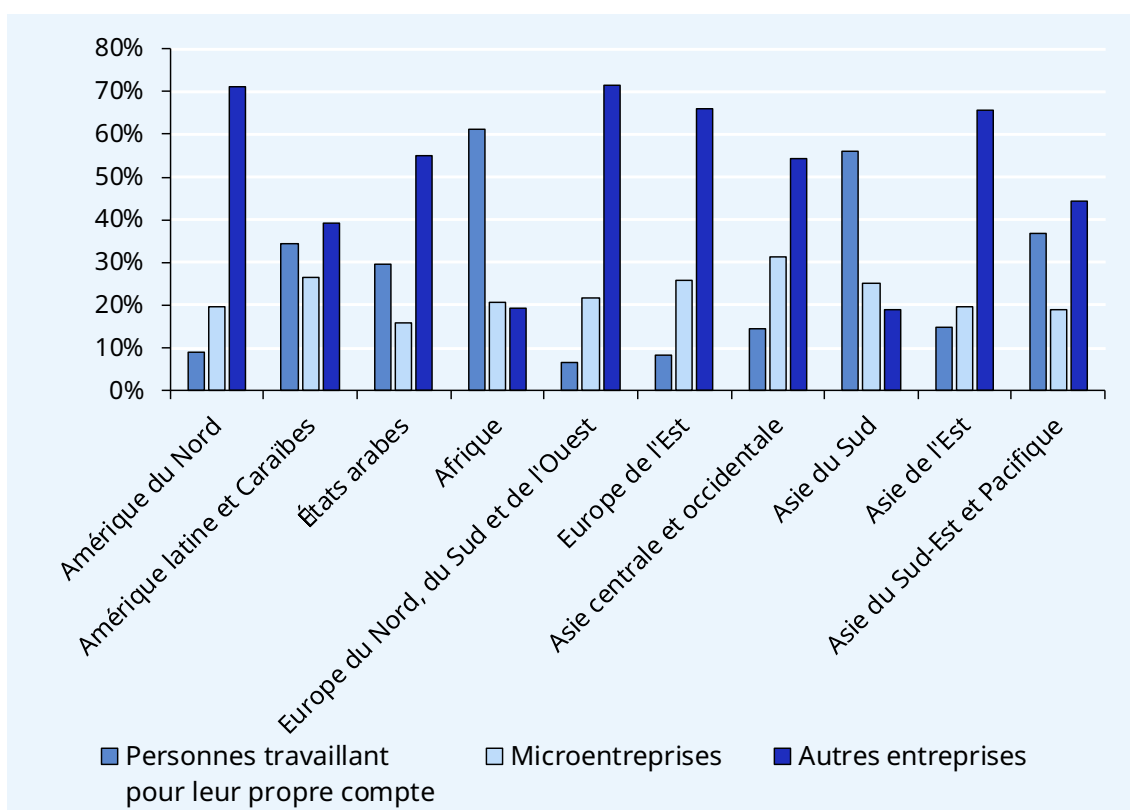
¹⁵⁶ CNUCED, *Impact of the COVID-19 Pandemic on Trade and Development: Transitioning to a New Normal*, 2020.

¹⁵⁷ BIT, *Small Matters: Global Evidence on the Contribution to Employment by the Self-Employed, Micro-Enterprises and SMEs*, 2019 [version intégrale disponible en anglais uniquement; un résumé analytique existe en français: *Les petits comptent aussi. Données mondiales sur les contributions des travailleurs indépendants, des microentreprises et des PME à l'emploi*, 2019].

confinement. En Afrique et en Asie du Sud, par exemple, environ huit travailleurs à risque sur dix opèrent pour leur propre compte ou pour celui d'une microentreprise. Dans le commerce de gros ou de détail, les chiffres passent à neuf travailleurs sur dix dans les deux cas (voir figure 10). Dans les régions développées, bien que les travailleurs indépendants et les microentreprises absorbent une part plus faible de l'emploi total, leur catégorie est toutefois surreprésentée parmi les secteurs touchés par la crise ¹⁵⁸. Cela n'est pas négligeable car ces travailleurs ont moins de chance de bénéficier des politiques publiques visant à atténuer les répercussions de la pandémie et sont plus fragiles financièrement – ils disposent de moins de ressources (épargne ou accès à des prêts bancaires) pour éviter la faillite ¹⁵⁹.

► **Figure 10. Part des emplois dans les secteurs à risque du fait de la crise du COVID-19, par région et par type d'entreprise**

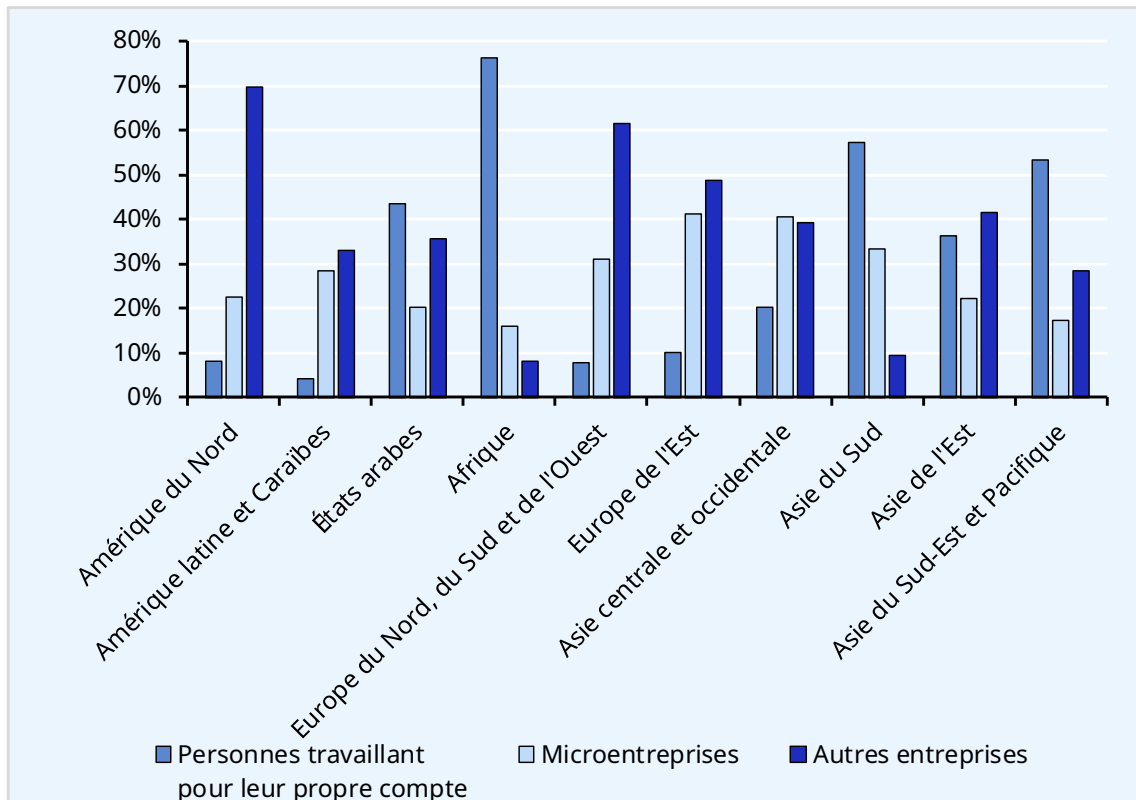
a) **Tous les secteurs à risque**



¹⁵⁸ OCDE, *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19) – Coronavirus (COVID-19): SME Policy Responses*, 2020.

¹⁵⁹ On trouvera des données sur les États-Unis dans: Alexander W. Bartik *et al.*, «How Are Small Businesses Adjusting to COVID-19? Early Evidence from a Survey», National Bureau of Economic Research Working Paper n° w26989, 2020; Joseph Parilla, Sifan Liu et Brad Whitehead, «How Local Leaders Can Stave Off a Small Business Collapse from COVID-19?», *Brookings*, 2020.

b) Commerce de gros ou de détail



Notes: Les personnes travaillant pour leur propre compte sont des travailleurs indépendants sans salariés; les microentreprises sont des entreprises comptant de deux à neuf salariés; les autres entreprises sont celles employant dix travailleurs ou plus. La rubrique intitulée «Tous les secteurs à risque» vise les activités liées à l'hébergement et aux services de restauration, les arts, le divertissement et les loisirs, la construction, le secteur manufacturier, l'immobilier, les transports et le commerce de gros ou de détail.

Source: BIT, *Small Matters: Who is Providing Jobs in Sectors at Risk from COVID-19?*

Inégalités de genre et discrimination sur le marché du travail

75. Le fait que les filles et les femmes soient victimes de discrimination et désavantagées à de nombreux égards sur le marché du travail reste un phénomène universel. La convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, définit la discrimination comme «toute distinction, exclusion ou préférence» fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, ou d'autres motifs «qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession». Dans son évaluation empirique, le BIT a recensé quantité de facteurs indissociables qui alimentent le sexisme spécifique au monde du travail ¹⁶⁰ en contribuant notamment aux disparités de genre en matière d'emploi et de salaire. Si ces disparités constituent par essence une source d'injustice, c'est en s'additionnant qu'elles affaiblissent radicalement les capacités nationales de lutte contre les inégalités dans leur ensemble. On sait en effet que l'augmentation des possibilités d'emploi pour les femmes concourt à une répartition plus équitable des revenus des ménages ¹⁶¹.

¹⁶⁰ BIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*.

¹⁶¹ OCDE, *All on Board: Making Inclusive Growth Happen*, 2015; Christian Gonzales *et al.*, «Catalyst for Change: Empowering Women and Tackling Income Inequality», IMF Staff Discussion Note SDN/15/20, octobre 2015.

- 76. Malgré une amélioration substantielle en matière éducative, les femmes restent confrontées à des disparités dans le domaine de l'emploi.** Grâce aux progrès tangibles obtenus dans toutes les régions lors des dernières décennies, le décalage entre les taux de scolarisation féminin et masculin a pu être résorbé en 2014 dans l'enseignement secondaire et supérieur. Les pays développés peuvent même se targuer d'une surreprésentation des femmes dans l'enseignement supérieur ¹⁶². Dans bien des pays, toutefois, les femmes doivent encore surmonter de nombreux obstacles pour accéder à l'emploi formel, et leurs chances d'intégrer le marché du travail sont beaucoup plus ténues que celles des hommes. En 2018, 1,3 milliard de femmes avaient un emploi, contre 2,0 milliards d'hommes, ce qui revient à dire que la présence féminine sur le marché du travail restait encore inférieure de 26,0 points de pourcentage à celle des hommes. Or, sur un échantillon mondial constitué la même année, les femmes déclaraient pour la plupart (70 pour cent) aspirer à un emploi rémunéré ¹⁶³. Au cours des trente dernières années, l'écart entre les taux d'emploi masculin et féminin a diminué de moins de 2 points de pourcentage ¹⁶⁴ à l'échelle mondiale. Le taux d'activité reste particulièrement déséquilibré dans les États arabes, en Afrique du Nord et en Asie du Sud, avec un dépassement de 50 points de pourcentage à chaque fois ¹⁶⁵.
- 77. L'inégale répartition des tâches ménagères et des responsabilités dans le cercle familial entrave l'accès des femmes au travail rémunéré ainsi que leur capacité à conserver durablement un emploi et à gravir les échelons.** Partout dans le monde, les femmes assument encore l'essentiel des tâches ménagères et dispensent le gros des soins non rémunérés, au sein du foyer en général et plus particulièrement aux parents âgés et aux enfants. Une telle situation est préjudiciable à leur participation au marché du travail. Dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, nombre de femmes à la recherche d'un emploi rémunéré sont poussées vers l'économie informelle, où elles briguent un poste leur permettant d'aménager avec souplesse leurs horaires et leur temps de travail, ou optent pour le travail à domicile. Il existe de fait une corrélation négative entre celles qui prodiguent des soins non rémunérés et le taux d'emploi des femmes ¹⁶⁶. Par ailleurs, bien qu'il soit avéré que la «deuxième journée de travail» que les femmes assument à la maison en sus de leur activité rémunérée a des effets délétères sur leur santé et leur bien-être ¹⁶⁷, ce phénomène perdure et constitue «l'un des traits les plus persistants des inégalités entre hommes et femmes» ¹⁶⁸. Il faut espérer que les données factuelles attestant de cette double charge de travail qui, pendant la pandémie mondiale, a pesé sur les mères qui travaillent et dont le temps est compté, permettront d'alerter la communauté mondiale sur la nécessité d'un changement.
- 78. Les écarts de rémunération entre hommes et femmes restent élevés dans de nombreux pays.** Or l'atténuation de ce déséquilibre n'a pas été au diapason de l'élévation du niveau d'instruction des femmes ni de leur présence accrue et plus soutenue sur le marché du travail. Le différentiel reste de 19 pour cent au niveau mondial, allant de 13 pour

¹⁶² OCDE, *Atteindre l'égalité femmes-hommes*.

¹⁶³ BIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*.

¹⁶⁴ BIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*.

¹⁶⁵ BIT, *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances de l'emploi des femmes 2017*, 2017, 1.

¹⁶⁶ BIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, figure 1.16.

¹⁶⁷ Arlie Hochschild et Anne Machung, *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home* (Penguin, 2012). Voir aussi Tarani Chandola *et al.*, «Are flexible work arrangements associated with lower levels of chronic stress-related biomarkers? A study of 6025 employees in the UK household longitudinal study», *Sociology* 53, n° 4 (2019), 779-799.

¹⁶⁸ BIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 37.

cent dans les pays à faible revenu à 21 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure ¹⁶⁹. Une analyse approfondie de l'écart salarial montre qu'il n'est pour l'essentiel pas imputable à des différences d'ordre éducatif ni à d'autres caractéristiques du marché du travail, mais davantage au fait que, pour un travail de valeur égale, les femmes perçoivent un salaire inférieur à celui des hommes. D'autres facteurs sont beaucoup plus déterminants, comme le niveau de ségrégation sévissant dans une profession ou en entreprise (sachant qu'un travail à prédominance féminine est souvent sous-évalué par rapport à un travail à prédominance masculine), l'application (et le strict respect) de la législation sur l'égalité de rémunération, ainsi que la mise en place de mesures d'aide aux familles, à la fois accessibles et correctement financées ¹⁷⁰. Par ailleurs, même si les femmes sont d'une manière générale surreprésentées en bas de l'échelle de répartition des salaires, c'est dans les pays en développement que l'on voit culminer le déséquilibre salarial hommes/femmes parmi les travailleurs les moins rémunérés ¹⁷¹. Dans les pays à revenu élevé, les écarts salariaux tendent à se creuser au sommet de l'échelle des salaires, les femmes étant généralement sous-représentées aux postes de direction et d'encadrement.

- 79. L'«intersectionnalité» peut entraîner une double discrimination ou une double pénalité en matière salariale.** Les femmes autochtones sont doublement pénalisées car au déséquilibre salarial qui touche l'ensemble des travailleuses s'ajoute le fait que leur salaire est en moyenne inférieur de 8,2 pour cent à celui de leurs homologues non autochtones ¹⁷². Dans les pays à revenu élevé, les travailleuses migrantes subissent le même sort, de par leur statut de migrantes et en leur qualité de femmes: leur rétribution est en effet inférieure de 20,9 pour cent à celle des ressortissants du pays, soit un écart bien plus prononcé que le différentiel global de rémunération hommes/femmes observé dans les pays à revenu élevé (16,2 pour cent) ¹⁷³. Aux États-Unis, si le salaire médian des hommes noirs est inférieur de 27 pour cent à celui des hommes blancs (données 2015), l'écart salarial est nettement plus important pour les femmes noires (35 pour cent environ) en raison de la double discrimination dont elles font l'objet ¹⁷⁴.
- 80. Vu l'inégale répartition des tâches ménagères, les mères qui travaillent sont pénalisées à la fois sous l'angle de l'emploi et du salaire, par rapport aux femmes actives sans enfant à charge et, surtout, par rapport aux pères qui travaillent.** L'écart entre les taux d'emploi des mères et des pères qui travaillent s'élève à 43 pour cent (contre 41 pour cent entre 2005 et 2015). Si les hommes ayant des enfants de moins de 6 ans sont plus enclins à travailler davantage que les hommes sans enfant, c'est l'inverse qui est vrai pour les femmes dans toutes les régions du monde ¹⁷⁵. Par ailleurs, les mères qui travaillent gagnent moins que les travailleuses sans enfant à charge, et nettement moins que les pères qui travaillent. L'écart salarial lié à la maternité passe de 1 pour cent au Canada et en Afrique du Sud à 30 pour cent en Turquie. En revanche, les pères gagnent souvent plus que les hommes sans enfant à charge. Divers facteurs sont imputables à la moindre rétribution des

¹⁶⁹ BIT, *Rapport mondial sur les salaires 2018/19 – Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?* 2019.

¹⁷⁰ Barbara F. Reskin et Patricia A. Roos, *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations* (Temple University Press, 1990); Damian Grimshaw et Jill Rubery, *The Motherhood Pay Gap: A Review of the Issues, Theory and International Evidence*, ILO Conditions of Work and Employment Series n° 57, 2015; Hugo Ñopo, *New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Earnings Gaps in Latin America and the Caribbean* (publications de la Banque mondiale, 2012).

¹⁷¹ BIT, *Rapport mondial sur les salaires 2018/19*, 49.

¹⁷² BIT, *Application de la convention n° 169 relative aux peuples indigènes et tribaux*.

¹⁷³ BIT, «*The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differences Between Migrants and Nationals*», 2020.

¹⁷⁴ Patten, «Racial, Gender Wage Gaps Persist in U.S. Despite Some Progress».

¹⁷⁵ BIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, figure 1.18.

mères: un mode de recrutement et de promotion empreint d'un sexisme plus ou moins conscient, le partage inégal des tâches familiales, un accès limité aux services de garde d'enfants et la rigidité des horaires de travail ¹⁷⁶.

- 81. La violence et le harcèlement ont un effet préjudiciable sur le taux d'activité des femmes, sur la qualité de leur travail et sur leur aptitude à réussir en tant qu'entrepreneuses.** Les femmes qui exercent dans le secteur des soins ou du travail domestique sont particulièrement touchées, comme l'a du reste révélé la pandémie actuelle ¹⁷⁷. On a en outre pu constater l'existence de formes croisées de discrimination et de harcèlement sur les lieux de travail où prédominent des femmes d'une ethnie ou d'une ascendance autochtone particulière. Les technologies numériques s'invitent aussi dans la partie avec leur arsenal inédit de cyberharcèlement et de cyberintimidation. Ce phénomène concerne tant les femmes que les hommes, bien qu'ils ne soient pas visés de la même manière ¹⁷⁸.
- 82. La pandémie de COVID-19 exacerbe bien des inégalités déjà présentes dans le travail rémunéré ou non des femmes et des hommes, activités de soins y comprises** ¹⁷⁹. Toutes les crises ont des effets différents selon le genre; or, si les répercussions économiques de la crise financière mondiale de 2008-09 ont surtout pesé sur les hommes (en raison de leur surreprésentation dans des secteurs particulièrement éprouvés comme ceux de la banque et de la construction) ¹⁸⁰, la crise du COVID-19 se révèle plus défavorable pour les femmes. Du fait de la ségrégation fondée sur le sexe qui prévalait dans le domaine de l'emploi avant la crise, les femmes ont été davantage exposées au virus dans de nombreux secteurs considérés comme essentiels pendant la pandémie, notamment les établissements de soins et le domicile des particuliers ayant une employée de maison. Les premières données relatives aux pertes d'emploi et réductions du temps de travail laissent entendre que ce sont les femmes qui ont subi les pertes de revenus les plus lourdes, eu égard surtout à leur surreprésentation dans les secteurs les plus touchés par les mesures de confinement. Vu de surcroît l'inégalité de répartition des tâches ménagères non rémunérées, la fermeture des écoles et des services de garde d'enfants décrétée pendant le confinement, l'assignation des familles en leur lieu de résidence et la généralisation du télétravail ont contraint les femmes à effectuer un nombre accru d'heures de travail non rémunérées et ont entravé la poursuite à plein temps de leur activité professionnelle rémunérée – et ce dans une proportion beaucoup plus grande que chez les hommes.
- 83. C'est autour de la santé et de la prestation de soins, où plus de sept travailleurs sur dix dans le monde sont des femmes, que se sont cristallisées les activités essentielles** ¹⁸¹, celles qui ont régi le cours des choses pendant la pandémie. Les femmes sont majoritaires dans le secteur de la santé et des services sociaux dans 147 des 189 pays; en incluant les activités de soins non rémunérées, il est probable qu'elles le seraient dans tous les pays. En outre, il convient de noter que de nombreux travailleurs du

¹⁷⁶ BIT, *Rapport mondial sur les salaires 2018/19*, xxiii.

¹⁷⁷ BIT, *Répondre à la crise du COVID-19: réaliser l'égalité de genre pour améliorer l'avenir des femmes au travail*, 2020.

¹⁷⁸ BIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 48.

¹⁷⁹ BIT, «Observatoire de l'OIT. Cinquième édition»; BIT, *L'initiative sur les femmes au travail*.

¹⁸⁰ Daniel Vaughan-Whitehead (dir. de publication), *Work Inequalities in the Crisis: Evidence from Europe* (Edward Elgar Publishing, 2011).

¹⁸¹ De nombreux pays ont maintenu le fonctionnement d'un petit nombre de secteurs jugés «essentiels» pendant la pandémie. Il s'est généralement agi des soins de santé et des services sociaux, de l'éducation, des services publics, de l'administration publique, de l'agriculture, de l'industrie alimentaire et des transports.

secteur de la santé sont des migrants. Dans les pays de l'OCDE, 24,2 pour cent des médecins sont nés à l'étranger, et 18,2 pour cent y ont été formés. Cela est aussi vrai, dans une moindre mesure, pour les infirmiers, qui sont respectivement 15,8 et 7,4 pour cent à être nés ou à avoir été formés à l'étranger ¹⁸². Malgré l'imprécision des données dont nous disposons, les voyants sont au rouge s'agissant du nombre de contaminations et de décès au sein des personnels de santé (y compris les agents de nettoyage employés dans les établissements de soins), lequel serait supérieur à la moyenne (voir encadré 3). En octobre 2020, le Conseil international des infirmières estimait qu'environ un cas de COVID-19 sur dix dans le monde concernait des soignants ¹⁸³.

► **Encadré 3. Risques sanitaires encourus par les agents de santé dans toutes les régions du monde pendant la pandémie de COVID-19**

Les femmes, qui représentent la majorité des soignants au niveau mondial, sont confrontées au quotidien à une amplification des risques sanitaires: outre l'exposition au COVID-19, elles sont à la merci d'épisodes d'anxiété, de dépression et d'insomnie dont la fréquence augmente en raison du stress lié à leur activité et de l'alourdissement de leur charge de travail, consécutive à l'augmentation du nombre de malades et à l'absentéisme accru du personnel (en congé maladie ou décédé). Plusieurs enquêtes mondiales et nationales dressent à cet égard un sombre tableau de la situation.

Dans le cadre d'une enquête mondiale menée auprès des syndicats de 62 pays, 57 pour cent ont déclaré que les agents de santé ne disposaient pas d'équipements de protection individuelle adéquats (70 pour cent dans la région des Amériques) et 37 pour cent ont déclaré qu'il n'existait pas de congés rémunérés spécifiques aux professionnels de la santé contraints de se mettre eux-mêmes en quarantaine (59 pour cent en Afrique et dans les États arabes) ¹.

Plusieurs études ont fait ressortir les risques auxquels sont confrontés les soignants en matière de santé mentale. En **Chine**, une enquête conduite auprès d'agents de santé a mis en évidence des cas de dépression (50 pour cent), d'anxiété (45 pour cent) et d'insomnie (34 pour cent) parmi les personnes interrogées. En **Italie**, les problèmes de santé mentale se sont révélés particulièrement graves chez des jeunes femmes travaillant dans le secteur de la santé. Au **Portugal**, des enquêtes ont montré que 15 pour cent des soignants estimaient souffrir d'une dépression modérée ou aiguë et que 57 pour cent d'entre eux jugeaient «mauvaise» ou «très mauvaise» la qualité de leur sommeil. Dans les deux cas, ces résultats s'expliquaient notamment par le manque d'équipements de protection individuelle et l'augmentation des heures de travail ².

¹ Voir Internationale des services publics, «COVID-19 Union Response Survey», 11 mai 2020, à l'adresse suivante: <https://publicservices.international/?lang=fr>. ² Un important volume de données est passé en revue par Amnesty International dans «Exposé, réduit au silence, agressé: le personnel de santé et des autres secteurs essentiels confronté à un manque de protection criant en pleine pandémie de COVID-19». Pour les pays cités, les références sont les suivantes. Pour la Chine: Jessica A. Gold, «COVID-19: Adverse Mental Health Outcomes for Healthcare Workers», *British Medical Journal* 369 (2020), 369:m1815; pour l'Italie: Rodolfo Rossi *et al.*, «Mental Health Outcomes Among Frontline and Second-line Health Care Workers during the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Pandemic in Italy», *JAMA Network Open* 3.5 (2020), e2010185; et pour le Portugal: CINTESIS, «CINTESIS Study Reveals: COVID-19 is Affecting Nurses' Mental Health».

84. Les femmes occupent une part disproportionnée des emplois dans les secteurs qui ont dû cesser leurs activités en application des mesures de confinement; elles ont de ce fait été exposées à un risque accru de perte d'emploi, d'heures de travail et de revenu, situation qui n'a fait qu'aggraver les inégalités de genre. Parmi les secteurs mis à mal à

¹⁸² OCDE, *Contribution of migrant doctors and nurses to tackling COVID-19 crisis in OECD countries*, 2020. Voir également OMS, *La situation du personnel infirmier dans le monde – 2020*, 2020.

¹⁸³ Conseil international des infirmières (CII). «Le CII confirme que 1 500 infirmières sont mortes de la Covid-19 dans 44 pays et estime à plus de 20 000 les décès d'agents de santé dans le monde dus au virus», 28 octobre 2020.

forte prédominance féminine figurent l'hôtellerie, le commerce de détail, les arts et le divertissement, ainsi que les services à la personne. Au niveau mondial, les femmes occupent 61 pour cent des emplois relevant des arts et du divertissement et autres services, et 54 pour cent des emplois de l'hôtellerie et la restauration, branches d'activité qui ont été durement éprouvées ¹⁸⁴. Le fait que la pandémie ait eu des répercussions démesurées sur les femmes ne relève nullement du hasard et reflète seulement le mode de ségrégation fondée sur le sexe, en vigueur avant à la crise. En raison de cette ségrégation, ce sont surtout les femmes qui se retrouvent concentrées dans les secteurs de services faiblement rémunérés, caractérisés par une proximité physique avec les clients et les autres travailleurs, où la menace de fermeture est la plus forte en cas de confinement. Des simulations effectuées en Europe ont montré que la perte totale de masse salariale imputable aux licenciements et aux réductions du temps de travail serait beaucoup plus importante pour les femmes (-8,1 pour cent) que pour les hommes (-5,4 pour cent), avant prise en compte des subventions salariales ¹⁸⁵. Parmi les travailleurs qui ont conservé leur emploi, il est attesté que, dans de nombreux pays, les femmes ont été touchées de manière disproportionnée par les réductions du temps de travail. Les données du BIT font apparaître qu'entre janvier et avril 2020 les femmes exerçant en République de Corée, par exemple, ont perdu 14 pour cent de leurs heures de travail hebdomadaires (dont le volume a été réduit à 32 heures par semaine en moyenne), cette perte n'ayant été que de 12 pour cent pour les hommes (38 heures par semaine) ¹⁸⁶.

- 85. Malgré les indéniables avantages qu'a pu présenter le télétravail en termes de protection pendant la pandémie, il a parfois eu un effet préjudiciable sur les mères qui travaillent en exacerbant les inégalités de genre dans le domaine du travail domestique non rémunéré.** Plusieurs enquêtes nationales ont établi que les mères qui travaillent constituent le groupe de personnes ayant le plus fréquemment notifié une augmentation des tâches ménagères et des soins aux enfants en raison de la fermeture des écoles et des crèches et du manque de soutien de la part de leurs partenaires ¹⁸⁷. Certaines enquêtes indiquent que les pères travaillant à domicile sont désormais plus enclins à partager les tâches ménagères mais, d'une manière générale, force est de constater qu'une proportion bien plus importante de mères en télétravail doivent, parallèlement à leur travail rémunéré, assumer davantage de tâches domestiques (cuisine, nettoyage, blanchissage) et aider leurs enfants pour leur scolarité. Une telle situation avive le conflit entre vie professionnelle et vie familiale et représente par ailleurs un risque majeur pour leur santé mentale ¹⁸⁸.

¹⁸⁴ BIT, «Observatoire de l'OIT. Cinquième édition».

¹⁸⁵ BIT, *Global Wage Report 2020-21*.

¹⁸⁶ BIT, «[Mean weekly hours actually worked per employed person by sex and economic activity](#)», base de données ILOSTAT, consultée le 20 novembre 2020.

¹⁸⁷ Heejung Chung *et al.*, «[Working from Home during the COVID-19 Lockdown: Changing Preferences and the Future of Work](#)», Université du Kent, 2020.

¹⁸⁸ Pour le Royaume-Uni: Alison Andrew *et al.*, *How Are Mothers and Fathers Balancing Work and Family under Lockdown?* IFS Briefing Note BN290, 2020; pour l'Allemagne: Christian S. Czymara, Alexander Langenkamp et Tomás Cano, «[Cause for Concerns: Gender Inequality in Experiencing the COVID-19 Lockdown in Germany](#)», *European Societies* (2020), 1-14.

Lacunes en matière de protection sociale

- 86. La crise du COVID-19 a mis en évidence les lacunes en matière de protection sociale qui, actuellement, exacerbent les inégalités en aggravant la précarité des groupes les plus vulnérables**¹⁸⁹. La crise menace particulièrement la santé, la vie et les moyens de subsistance de toutes les personnes ne disposant pas d'un système de protection sociale efficace et satisfaisant. Lorsque la crise a frappé, 55 pour cent de la population mondiale – soit environ 4 milliards de personnes – n'avaient pas de couverture sociale. Qui plus est, 80 pour cent des chômeurs ne percevaient aucune prestation de chômage¹⁹⁰. Près de 40 pour cent de la population mondiale n'avaient pas accès à l'assurance-maladie¹⁹¹. Les travailleurs les plus démunis et les plus vulnérables – en particulier ceux qui occupent un emploi informel, temporaire, et les indépendants – se sont donc trouvés encore plus fragilisés. La plupart d'entre eux ont dû consentir des sacrifices financiers douloureux pour pouvoir accéder à des soins de santé abordables et de qualité. Ces mêmes travailleurs, déjà frappés de plein fouet par les pertes d'emploi et de revenus, ne peuvent compter sur aucune forme de compensation si leurs moyens de subsistance s'évanouissent. Pour eux, l'alternative s'est souvent présentée sous cette forme: soit s'exposer au virus et mettre en danger leur vie et celle de leur famille, soit mettre en péril leurs moyens de subsistance en arrêtant de travailler.
- 87. Dans la crise que nous connaissons, l'absence ou l'insuffisance de protection sociale en matière de santé a été l'une des déficiences les plus catastrophiques.** Les chocs sanitaires tels que la crise actuelle sont une source d'appauvrissement des ménages dépourvus d'une couverture de santé. Pour accéder aux services de soins, beaucoup de ménages se voient contraints de vendre leurs moyens de subsistance, d'emprunter de l'argent liquide, avec toutes les conséquences à long terme qui en découlent, et de mettre en vente leurs biens corporels, voire leurs moyens de production. Nombreux sont les travailleurs qui ne peuvent pas se faire soigner convenablement sans sombrer dans la pauvreté. Vu la crise, il est par ailleurs impossible à bon nombre d'entre eux de s'autoconfiner en cas de contamination ou de risque d'exposition au virus et de percevoir des indemnités de maladie.
- 88. Faute de protection sociale, de nombreux travailleurs ne sont pas indemnisés en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, pas plus que ne l'est leur famille.** Selon les estimations du BIT, 2,78 millions de travailleurs décèdent chaque année d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, et 374 millions sont victimes d'accidents du travail non mortels¹⁹². Bien que le phénomène de la sous-déclaration compromette fréquemment leur fiabilité, les données récentes sur la sécurité et la santé au travail donnent à penser que les taux de mortalité et de morbidité varient considérablement en fonction du lieu de résidence et de travail, situation qui témoigne de fortes inégalités dans l'exposition aux risques professionnels et dans l'accès général aux dispositifs de sécurité et de santé au travail. On constate en effet que les travailleurs situés au bas de la hiérarchie professionnelle sont en moins bonne santé et davantage exposés à un risque

¹⁸⁹ BIT, «COVID-19: Des systèmes de protection sociale défaillants pour les groupes vulnérables».

¹⁹⁰ BIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019*.

¹⁹¹ Organisation mondiale de la santé (OMS) et Banque mondiale, *Rapport mondial de suivi 2017: la couverture-santé universelle*, 2018.

¹⁹² BIT, *La sécurité et la santé au cœur de l'avenir du travail – Mettre à profit 100 ans d'expérience*, 2019, 1; Jukka Takala et al., «Comparative Analysis of the Burden of Injury and Illness at Work in Selected Countries and Regions», *Central European Journal of Occupational and Environmental Medicine* 23, n° 1-2 (2017), 6-31.

prématuré d'invalidité et de mortalité que les travailleurs mieux positionnés dans cette hiérarchie ¹⁹³.

- 89. Dans de nombreux pays, les travailleurs migrants sont nettement moins bien protégés que leurs homologues nationaux en matière de sécurité sociale, ce qui s'explique surtout par la sous-protection dont les gratifie la réglementation du travail** ¹⁹⁴. Aux obstacles liés à la nationalité s'ajoutent fréquemment des restrictions d'ordre juridique ou administratif qui les empêchent d'avoir un accès effectif à la protection sociale. L'application de ces restrictions est souvent motivée par la durée de leur emploi, la nature de leur contrat ou la longueur de leur séjour dans le pays d'accueil, ou encore l'absence de déclaration par l'employeur. Il arrive parfois que les travailleurs migrants, probablement mal informés à ce sujet, ne sachent pas qu'ils ont droit à une protection sociale ou qu'ils ne fassent pas valoir ce droit, sans doute en raison de la complexité des démarches administratives à entreprendre. Les travailleurs migrants ne bénéficiaient donc pas d'une protection sociale adéquate lorsque la crise a éclaté, alors qu'ils étaient pourtant surreprésentés dans certains des secteurs les plus durement éprouvés, notamment l'hôtellerie et le travail domestique. Ils ont également été en première ligne dans les secteurs des soins de santé, de l'agriculture, et de l'alimentation ¹⁹⁵.
- 90. Les lacunes en matière de protection sociale observées dans les pays à revenu faible ou intermédiaire sont principalement dues à l'insuffisance des financements.** Les pays à revenu faible ou intermédiaire, où se concentre le gros des populations pauvres et vulnérables, sont précisément ceux dans lesquels la protection sociale est la moins bonne ¹⁹⁶. Étant donné l'ampleur de l'économie informelle, la perte de recettes fiscales est conséquente ¹⁹⁷. Selon les estimations, le déficit de financement nécessaire à l'instauration d'un socle de protection sociale adéquat s'élève à 1,6 pour cent du PIB national pour tous les pays à revenu faible ou intermédiaire, et à 5,6 pour cent du PIB pour les pays à faible revenu. La marge de manœuvre limitée dont disposent ces pays ne leur permet toutefois guère de procéder à une redistribution par la fiscalité et les transferts qui permettrait d'assurer la protection des travailleurs exclus ¹⁹⁸. Les lacunes en matière de protection sociale sont analysées plus en détail dans le rapport préparé en vue de la discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale) qui se tiendra à la 109^e session (2021) de la Conférence internationale du Travail.

¹⁹³ Bastian Ravesteijn, Hans van Kippersluis et Eddy van Doorslaer, «The Contribution of Occupation to Health Inequality», *Health and Inequality* (Research on Economic Inequality 21), 2013.

¹⁹⁴ Clara van Panhuys, Samia Kazi-Aoul et Geneviève Binette, «Migrant Access to Social Protection under Bilateral Labour Agreements», BIT, ESS – document de travail n° 57, 2017; Kenichi Hirose, Miloš Nikač et Edward Tamagno, «Protecting the Social Security Rights of Migrant Workers», *Social Security for Migrant Workers: A Rights-Based Approach* (Genève: BIT, 2011), 3.

¹⁹⁵ BIT, «Protection sociale des travailleurs migrants: une réponse nécessaire à la crise du COVID-19», 2020.

¹⁹⁶ BIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019*.

¹⁹⁷ FMI, «The Informal Economy and Inclusive Growth».

¹⁹⁸ Fabio Durán-Valverde *et al.*, «Financing Gaps in Social Protection: Global Estimates and Strategies for Developing Countries in light of the COVID-19 Crisis and Beyond», BIT, document de travail n° 14, 2020.

Arrangements contractuels et inégalités

91. Si la diversité croissante des modalités de travail peut contribuer à améliorer l'accès au marché du travail, elle peut également accentuer les inégalités. Au cours des dernières décennies, les pays, tant industrialisés qu'en développement se sont nettement détournés de l'emploi traditionnel au profit de formes plus diversifiées d'arrangements contractuels, comprenant notamment le travail temporaire, à temps partiel, intérimaire et autres relations d'emploi multipartites, ainsi que le travail économiquement dépendant. Ces modalités comprennent à la fois des pratiques anciennes, comme le travail occasionnel, courant dans l'agriculture, et des innovations, comme le travail sur plateformes numériques (voir encadré 4). Les nouvelles formes d'arrangements contractuels pourraient aggraver les inégalités sur le marché du travail, car elles n'offrent aux travailleurs qu'une protection limitée, dont la nature et l'étendue varient selon le type de contrat, et laissent ainsi de nombreux travailleurs insuffisamment protégés, que ce soit sur le marché du travail ou face aux aléas de l'existence.

► Encadré 4. Que sont les plateformes de travail numériques?

Les plateformes de travail numériques illustrent la diversité croissante des modalités de travail. Elles comprennent les plateformes en ligne (parfois dénommées aussi plateformes «d'intermédiation du travail» ou d'externalisation ouverte) et les plateformes numériques géolocalisées. Sur les plateformes numériques en ligne, le travail est externalisé moyennant des appels à prestations ouverts à une multitude d'individus géographiquement dispersés ou à des personnes inscrites sur des plateformes proposant du travail indépendant. En ce qui concerne les plateformes géolocalisées, les activités les plus fréquemment exercées par des travailleurs physiquement présents dans une zone géographique spécifique comprennent les transports, les livraisons et les services à domicile.

Si certains des emplois proposés sur les plateformes de travail numériques impliquent un transfert du travail de l'économie traditionnelle à l'économie en ligne, il peut également arriver que les tâches elles-mêmes soient nouvelles. Le volume de travail effectué par l'intermédiaire de ces plateformes est encore limité (entre 1 et 3 pour cent de la population active, selon les estimations), mais la croissance, en particulier sur les plateformes numériques transnationales, devrait se poursuivre à l'avenir.

Les plateformes de travail numériques permettent aux travailleurs, notamment aux femmes, aux personnes en situation de handicap, aux jeunes et aux travailleurs migrants, de travailler à tout moment, où qu'ils se trouvent et sont, à ce titre, particulièrement attrayantes pour les pays où la demande de main-d'œuvre est atone. Séduits par les opportunités de travail prometteuses que laissent entrevoir ces plateformes, de nombreux pays à faible revenu investissent dans les infrastructures et les compétences numériques. Les plateformes de travail numériques offrent aussi aux entreprises le moyen d'accéder à une main-d'œuvre mondiale et locale et d'élargir leur présence sur le marché.

Ces plateformes numériques sont toutefois source de nombreuses difficultés, tant pour les entreprises traditionnelles que pour les travailleurs. Les entreprises traditionnelles doivent faire face à la rude – et parfois déloyale – concurrence des plateformes numériques, ces dernières n'étant souvent pas assujetties aux mêmes obligations vis-à-vis des États (notamment en matière de fiscalité ou de transparence) ni de leur main-d'œuvre.

Pour les travailleurs, les difficultés concernent le statut de leur emploi; la sécurité de l'emploi et du revenu; leurs conditions de travail, en grande partie régies par des contrats d'adhésion dont les dispositions sont définies unilatéralement par les plateformes; leur protection sociale et autres prestations, d'autant que la plupart des activités exercées échappent au droit du travail. Sur certaines plateformes géolocalisées, comme celles des taxis, les travailleurs doivent verser une commission pour être mis en contact avec des clients. Il est par ailleurs difficile pour les travailleurs

des plateformes d'exercer leurs droits en matière de liberté syndicale et de négociation collective, car la plateforme et ses clients peuvent très bien relever d'une juridiction compétente différente de celle des travailleurs. En outre, lorsque ces derniers sont classés comme travailleurs indépendants, leur droit à la négociation collective peut être restreint par la législation antitrust.

Source: BIT, *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*, 2021; Greetje F. Corporaal et Vili Lehdonvirta, *Platform Sourcing: How Fortune 500 Firms Are Adopting Online Freelancing Platforms*, Oxford Internet Institute Report, 2017.

92. Le recours accru à des arrangements contractuels diversifiés est révélateur des transformations à grande échelle qui vont chambouler les économies et les sociétés.

Ces transformations sont notamment dues à l'importance croissante du secteur des services, aux innovations technologiques, à la mondialisation, à l'évolution des stratégies organisationnelles des entreprises ainsi qu'aux réformes de la réglementation. L'avènement de l'externalisation en ligne sur des plateformes de travail numériques témoigne des avancées technologiques en cours¹⁹⁹. Si bon nombre de nouvelles formes contractuelles répondent au désir de flexibilité accrue des entreprises, elles correspondent parfois aux préférences des travailleurs²⁰⁰. Il arrive que la réglementation encourage le recours à certaines dispositions par souci d'économie, par exemple lorsque les travailleurs à temps partiel n'atteignent pas le seuil ouvrant droit aux prestations de sécurité sociale, ou lorsque des fonctions permanentes et essentielles de l'entreprise peuvent être assumées par des travailleurs recrutés à titre temporaire.

93. Il existe des écarts salariaux entre les travailleurs ayant conclu certains arrangements contractuels et ceux qui occupent un emploi classique.

Dans une analyse exhaustive d'études économétriques portant sur les salaires perçus par des travailleurs présentant les mêmes caractéristiques et effectuant des tâches similaires²⁰¹, et compte tenu des différences d'âge, de niveau d'instruction, de profession et de secteur d'activité des travailleurs, le BIT a constaté la persistance d'un écart de rémunération inexplicable pouvant atteindre 30 pour cent entre les travailleurs titulaires d'un contrat temporaire et ceux bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée (voir figure 11). D'une manière générale, les études montrent que le travail à temps partiel subi tend à être synonyme de pénalisation salariale, alors que le travail à temps partiel volontaire a plus de chances de se traduire par des primes salariales²⁰². Les écarts de salaires peuvent également varier selon le niveau de revenu. En Italie, par exemple, les écarts liés aux emplois temporaires sont nettement plus prononcés chez les travailleurs faiblement rétribués et quasiment inexistant dans les emplois fortement rémunérés²⁰³. Il peut arriver que les disparités se creusent avec l'âge ou diminuent avec l'ancienneté dans le secteur, ce qui vaut pour les travailleurs intérimaires en Allemagne. Dans les pays à faible revenu, les travailleurs titulaires d'un contrat écrit à durée déterminée sont généralement victimes d'une pénalisation salariale par rapport à

¹⁹⁹ Lily Hay Newman, «It's Not Always AI That Sifts Through Your Sensitive Info», *Wired*, 29 novembre 2017; Sidney Fussell, «Behind Every Robot Is a Human», *The Atlantic*, 15 avril 2019; Mary L. Gray et Siddharth Suri, *Ghost Work: How to Stop Silicon Valley from Building a New Global Underclass* (Houghton Mifflin Harcourt, 2019).

²⁰⁰ Courtney von Hippel *et al.*, «Temporary Employment: Can Organizations and Employees Both Win?», *Academy of Management Executive* 11, n° 1 (1997), 93-104; BIT, *Non-standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*, 2016, chap. 5.

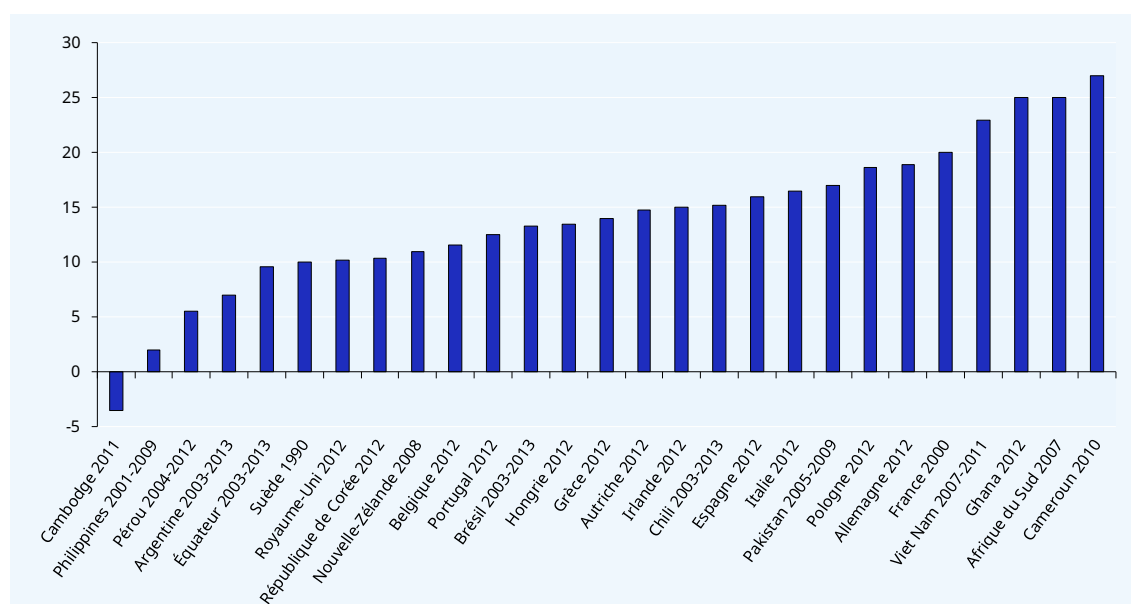
²⁰¹ BIT, *Non-standard Employment Around the World*.

²⁰² Colette Fagan *et al.*, *The Influence of Working Time Arrangements on Work-Life Integration or 'Balance': A Review of the International Evidence*, ILO Conditions of Work and Employment Series n° 32, 2012; Colette Fagan *et al.*, *In Search of Good Quality Part-Time Employment*, ILO Conditions of Work and Employment Series n° 43, 2014.

²⁰³ Giulio Bosio, «The Implications of Temporary Jobs on the Distribution of Wages in Italy: An Unconditional IVQTE Approach», *Labour* 28, n° 1 (2014), 64-86.

leurs homologues titulaires de contrats à durée indéterminée, mais le sont toutefois moins que les travailleurs n'ayant pas de contrat écrit²⁰⁴. Après considération du niveau d'instruction, de l'âge et de la profession, on constate que les personnes exerçant à leur domicile (travail industriel, télétravail ou travail sur plateforme numérique) sont généralement désavantagées en matière salariale par rapport aux travailleurs qui ne sont pas dans ce cas. Les écarts salariaux varient d'un pays à l'autre: la rémunération des travailleurs à domicile est généralement inférieure de 13 pour cent à celle des autres travailleurs au Royaume-Uni, de 22 pour cent aux États-Unis, de 25 pour cent en Afrique du Sud et d'environ 50 pour cent en Argentine, en Inde et au Mexique²⁰⁵.

► **Figure 11. Écarts salariaux en données corrigées entre travailleurs sous contrat temporaire et travailleurs sous contrat à durée indéterminée dans des pays donnés (hommes uniquement)**



Note: Coefficients partiels d'une régression avec prise en compte de l'âge, du niveau d'instruction, de la profession et du secteur d'activité (plus d'autres variables selon les études). Les années sont celles des données sur lesquelles l'analyse est fondée.

Source: BIT, *Non-standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*, 2016.

- 94. Les travailleurs exerçant dans le cadre d'arrangements contractuels diversifiés ont également moins de chances de bénéficier d'une protection sociale et du travail adaptée.** Les inégalités de revenus révèlent dans une certaine mesure que les systèmes de travail et de protection sociale de la plupart des pays s'articulent autour de la notion traditionnelle de relation d'emploi, ce qui signifie que les travailleurs dont l'activité est régie par d'autres modalités d'emploi sont moins susceptibles de tirer pleinement profit des régimes de protection sociale et de protection du travail. Leur couverture de sécurité sociale est généralement insuffisante soit parce qu'ils ne peuvent légalement prétendre à des prestations de sécurité sociale, soit parce qu'un faible niveau d'ancienneté, des bas revenus ou une durée de travail restreinte les empêche de se prévaloir de ce droit, partiellement ou

²⁰⁴ BIT, *Non-standard Employment Around the World*.

²⁰⁵ BIT, *Working from Home: From Invisibility to Decent Work*, 2021.

en totalité ²⁰⁶. Des études ont par ailleurs montré que les travailleurs à temps partiel peuvent moins facilement bénéficier d'une formation financée par l'employeur que leurs homologues employés à plein temps ²⁰⁷. On sait également depuis longtemps que les modalités de travail qui débouchent sur l'insécurité de l'emploi et des revenus peuvent avoir de graves répercussions sur la santé physique et mentale ²⁰⁸.

- 95. Les travailleurs sous contrat temporaire, les travailleurs engagés dans des relations d'emploi multipartites et les travailleurs non salariés économiquement dépendants ont davantage de difficultés à exercer et à faire pleinement reconnaître leurs droits fondamentaux en matière de liberté syndicale et de négociation collective.** Malgré le caractère universel de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, certains de ces travailleurs se voient souvent privés du droit de s'organiser, et plus fréquemment encore, du droit de participer aux négociations collectives ²⁰⁹. Les travailleurs engagés dans des relations d'emploi multipartites ne sont pas toujours habilités à prendre part aux négociations collectives menées avec l'entreprise où s'effectue le travail, ce droit pouvant être limité à la structure qui les emploie. Les travailleurs peuvent également hésiter à se syndiquer soit parce qu'ils ne sont pas véritablement attachés à leur lieu de travail, soit parce qu'ils craignent d'éventuelles représailles de la part de leur employeur, surtout s'ils sont recrutés à titre temporaire. Les données statistiques provenant d'enquêtes sur la population active confirment l'existence d'un taux de syndicalisation plus faible chez les travailleurs de cette catégorie ²¹⁰.
- 96. Certaines personnes sont aussi plus susceptibles d'occuper un emploi indépendant ou temporaire ou d'être engagées dans des relations d'emploi multipartites que d'autres catégories de population.** La surreprésentation des femmes, des jeunes et des travailleurs migrants dans ces modalités de travail témoigne des difficultés plus grandes que rencontrent ces travailleurs pour prendre pied sur le marché du travail et y rester. S'agissant notamment des femmes, le fait qu'elles soient plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel constitue la preuve de l'inégalité de la répartition du travail non rémunéré à la maison, avec toutes les conséquences qui en résultent sur leur possibilité d'accéder à l'emploi à plein temps. Les agences d'emploi privées peuvent offrir aux personnes issues de minorités ethniques la possibilité de travailler dans des entreprises auxquelles elles n'auraient peut-être pas eu accès par les voies traditionnelles. Sur le marché du travail, la première expérience professionnelle de nombreux jeunes consiste à faire de l'intérim; or, si les contrats temporaires représentent une grosse part de l'emploi total, cela réduit d'autant la possibilité pour les jeunes d'évoluer à terme vers des emplois moins précaires.

²⁰⁶ Janine Leschke, «Are Unemployment Insurance Systems in Europe Adapting to New Risks Arising from Non-standard Employment?», DULBEA Working Paper n° 07-05.RS, 2007.

²⁰⁷ Fagan *et al.*, *In Search of Good Quality Part-Time Employment*; OCDE, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010 – Sortir de la crise de l'emploi*, 2010.

²⁰⁸ J.E. Ferrie *et al.*, «Effects of Chronic Job Insecurity and Change in Job Security on Self-Reported Health, Minor Psychiatric Morbidity, Physiological Measures, and Health Related Behaviours in British Civil Servants: The Whitehall II Study», *Journal of Epidemiology and Community Health* 56, n° 6 (2002), 450-454.

²⁰⁹ BIT, *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, ILC.105/III(1A), 2016.

²¹⁰ BIT, *Non-standard Employment Around the World*, chap. 5.

- 97. En augmentant leur vulnérabilité financière et en mettant leur vie en danger, la crise du COVID-19 n'a fait que fragiliser encore davantage ces travailleurs.** Dépourvus d'une protection sociale adéquate, notamment de prestations de maladie et de chômage, bon nombre de travailleurs exerçant dans le cadre d'arrangements contractuels diversifiés ont continué à travailler pendant la crise, au péril de leur santé et de leur vie. Les travailleurs temporaires ont été particulièrement touchés par les licenciements ou le non-renouvellement de leur contrat. À quoi s'ajoute le fait que la majorité d'entre eux travaillent dans les secteurs les plus durement frappés par la crise. Dans les pays européens de l'OCDE, par exemple, les travailleurs titulaires d'un contrat atypique représentent en moyenne 40 pour cent de l'emploi total dans les secteurs les plus affectés par les mesures de confinement, et plus de 50 pour cent en Italie, aux Pays-Bas, en Espagne et en Grèce ²¹¹. Les mesures prises pour protéger les moyens de subsistance des travailleurs de cette catégorie ont pourtant été de faible portée, ou décrétées et mises en œuvre bien tardivement, par rapport à celles visant d'autres types de contrat de travail ²¹². Les travailleurs de l'économie des plateformes numériques ont également été parmi les plus touchés, selon une enquête récente qui précise en outre que, si la majorité d'entre eux ont perdu la totalité de leurs revenus à cause de la crise, 30 pour cent seulement se déclarent satisfaits du soutien apporté par l'entreprise pour laquelle ils travaillent ²¹³.

²¹¹ OCDE, *Distributional Risks Associated with Non-standard Work: Stylised Facts and Policy Considerations*, 2020.

²¹² BIT, «Observatoire de l'OIT. Septième édition».

²¹³ Forum économique mondial, «Gig Workers Among the Hardest Hit by Coronavirus Pandemic».

► Chapitre 3

Réduire les inégalités après la crise du COVID-19: principaux domaines d'action pour un monde du travail plus inclusif et centré sur l'humain

- 98. Depuis le début de la pandémie de COVID-19, de nombreux pays du monde ont, pour contrecarrer les effets de la crise sur l'économie et le monde du travail, mis en œuvre des mesures sans précédent sans lesquelles les conséquences en matière d'inégalités auraient été bien plus graves.** Les politiques budgétaires et monétaires ont joué un rôle crucial pour atténuer les répercussions socio-économiques de la crise. Selon une estimation, à la fin du mois de juin 2020, le coût des mesures budgétaires prises par les pays du G20 représentait plus de 11 pour cent du produit intérieur brut (PIB) de ces pays pour 2019²¹⁴. Ces mesures ont permis de fournir une assistance financière en vue d'aider les entreprises à survivre, en particulier grâce à des dépenses publiques directes et des abandons de recettes, des prêts et crédits ainsi qu'à des allègements fiscaux pour les entreprises, y compris sur leurs cotisations de sécurité sociale. Des mesures budgétaires ont aussi contribué à financer des programmes de maintien dans l'emploi, par exemple des systèmes de subvention salariale, et d'étendre la protection sociale à de nombreuses personnes qui en étaient généralement dépourvues, en particulier les travailleurs de l'économie informelle. De même, les politiques monétaires expansionnistes adoptées dans le monde entier par les banques centrales ont stimulé les économies, ce qui a contribué à la survie des entreprises et permis à des millions de salariés et d'entrepreneurs de conserver tout ou partie de leurs revenus.
- 99. Le dialogue social, tant tripartite que direct (entre les syndicats et les employeurs et leurs organisations, via la négociation collective), a joué un rôle important dans la conception et l'application de mesures visant à faire face à la crise et à protéger les groupes en situation de vulnérabilité**²¹⁵. Durant les premiers mois de la crise, 134 des 188 pays et territoires examinés se sont largement appuyés sur le dialogue social au plus haut niveau pour prendre des mesures d'urgence destinées à stimuler l'économie par des politiques budgétaires et monétaires en vue de sauver les entreprises et les emplois et de limiter les effets socio-économiques de la crise. La moitié environ a recouru au dialogue social tripartite, qui a notamment pris la forme de négociations, de consultations et d'échanges d'informations entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Cela a contribué à l'élaboration de politiques plus éclairées et a également renforcé la mobilisation et l'adhésion des partenaires sociaux, ce qui a facilité la mise en œuvre des dites politiques. Le dialogue social a aussi aidé à prévenir l'érosion des droits des travailleurs et la détérioration de leurs conditions de travail pendant la crise. C'est ainsi qu'à Sri Lanka un accord tripartite signé au début du mois de mai 2020 a fixé un salaire minimum pour les salariés ne pouvant travailler en raison des restrictions liées à la pandémie; en

²¹⁴ Stephanie Segal et Dylan Gerstel, «[Breaking Down the G20 COVID-19 Fiscal Response: June 2020 Update](#)», Center for Strategic and International Studies, 2 juillet 2020.

²¹⁵ BIT, «[Le dialogue social au plus haut niveau comme outil de gouvernance pendant la pandémie de COVID-19: tendances mondiales et régionales et enjeux stratégiques](#)», Note d'information de l'OIT, octobre 2020; BIT, [Analyse des tendances mondiales quant au rôle des organisations syndicales au temps du COVID-19](#), Note de synthèse de l'OIT, 2021.

Argentine, un accord tripartite prévoit le paiement de 75 pour cent du salaire net habituel des travailleurs dans les secteurs où l'activité a dû cesser.

- 100. Le dialogue entre les employeurs ou leurs organisations et les organisations de travailleurs a débouché sur des réponses négociées à la crise du COVID-19 sur une série de sujets** ²¹⁶. Les partenaires sociaux se sont penchés sur un large éventail de questions, parmi lesquelles la promotion de la sécurité et de la santé, les moyens de favoriser le travail à domicile, l'aide à la solvabilité des entreprises, le maintien des emplois et la protection des revenus, ainsi que la reprise de l'activité économique. Ainsi, en Afrique du Sud, le Conseil national de négociation pour le secteur de la confection a conclu un accord prévoyant à la fois la présentation d'une demande collective d'indemnités de chômage et le versement d'une contribution des employeurs, ce qui a permis à quelque 80 000 travailleurs de percevoir l'intégralité de leur salaire pendant toute la durée d'un confinement décrété pour une période de six semaines. En Colombie, des manifestations ont conduit à la conclusion d'une convention collective sur un «protocole de biosécurité» contre le COVID-19, qui s'applique à 22 000 travailleurs des plantations de bananes de l'Urabá et dont les dispositions prévoient l'adoption de mesures de sécurité et de santé au travail ainsi que de mesures spécifiques pour les travailleurs de plus de 65 ans ou présentant des pathologies préexistantes, considérés comme les plus vulnérables. En Espagne, les fédérations du service public et le gouvernement ont signé une convention collective encadrant le télétravail de 2,5 millions d'agents publics ²¹⁷. L'Italie est un cas particulièrement intéressant, qui montre à quel point le dialogue tripartite et le dialogue bipartite sont interdépendants. Deux protocoles tripartites nationaux ont été transposés dans les décrets présidentiels des 22 mars et 26 avril 2020, ce qui a ouvert la voie à la négociation collective aux niveaux sectoriel et des entreprises sur les mesures qu'il convenait de prendre face au COVID-19.
- 101. Les normes internationales du travail tracent une voie vers le travail décent pour tous à même de contribuer à la réduction de différentes formes d'inégalités dans le monde du travail.** En définissant des principes et droits fondamentaux au travail, elles permettent d'affronter toutes sortes de situations, normales ou exceptionnelles, au travail. Cela s'est révélé particulièrement utile pendant la crise du COVID-19, qui a provoqué des bouleversements sans précédent dans le monde du travail. C'est en grande partie grâce aux normes internationales du travail que de nombreux pays sont parvenus à mieux résister à la crise. Cette dernière a ainsi confirmé qu'il fallait accélérer la ratification et la mise en œuvre de ces normes ²¹⁸.
- 102. Cependant, les pays à faible revenu, où l'économie informelle occupe habituellement une place importante, disposent d'une marge de manœuvre budgétaire bien plus réduite pour mettre en œuvre des mesures ambitieuses et acheter des vaccins, en conséquence de quoi des millions de travailleurs et d'entreprises se trouvent démunis face aux effets de la pandémie.** Les mesures de protection à grande échelle ont un coût considérable qui excède les capacités budgétaires des pays à faible revenu, dans lesquels une grande partie de l'économie, de par sa nature informelle, échappe à l'assiette fiscale. Des institutions internationales et des gouvernements de pays à revenu élevé ont apporté à ces pays une assistance importante. De nombreux pays à revenu faible et intermédiaire ont bénéficié de la suspension du service de leur dette, en particulier dans le cadre d'une

²¹⁶ BIT, «Le dialogue social au plus haut niveau comme outil de gouvernance pendant la pandémie de COVID-19».

²¹⁷ Fédération syndicale européenne des services publics, «Rethinking the Way We (Tele)work».

²¹⁸ BIT, «Normes de l'OIT et COVID-19 (coronavirus) – Questions fréquentes».

initiative des pays du G20, ce qui leur a donné plus de latitude pour prendre des mesures budgétaires favorables aux entreprises et aux travailleurs ²¹⁹. De même, le Fonds monétaire international (FMI) a renforcé ses instruments de financement afin de soutenir les pays membres confrontés à la crise, en particulier les plus faibles ²²⁰. De nombreux pays à revenu élevé ont aussi fait don de fournitures médicales, d'appareils d'assistance respiratoire et de kits de dépistage à des pays à faible revenu. En dépit de ces efforts, des millions de travailleurs et d'entreprises se sont retrouvés dénués de protection dans les pays à revenu faible et intermédiaire, en particulier dans l'économie informelle. En outre, la course actuelle aux doses de vaccin contre le COVID-19 risque d'exacerber les inégalités entre les pays. En effet, les pays riches ont, pour beaucoup, déjà réussi à obtenir des doses et lancé des campagnes de vaccination à grande échelle, tandis qu'un grand nombre de pays plus pauvres n'ont pas les moyens de passer commande et seront sans doute approvisionnés bien plus tard.

- 103. La crise du COVID-19 a aggravé les inégalités de multiples manières, et il sera de ce fait extrêmement difficile de s'acquitter de la responsabilité qui nous incombe collectivement en matière de réduction des inégalités, bien que des enseignements puissent être tirés sur la manière d'atteindre cet objectif à terme.** Pendant la crise, la rapidité avec laquelle les gouvernements du monde entier ont agi a été essentielle pour atténuer les répercussions négatives de la pandémie sur les employeurs et les entreprises et a donc aussi permis, dans une certaine mesure, de limiter son impact sur les inégalités. Les gouvernements ont appris de cette expérience, développé leur savoir-faire, et surtout démontré qu'ils jouaient un rôle essentiel pour protéger les citoyens et préserver les moyens de subsistance. Cela a peut-être, en un sens, servi de coup de semonce et rappelé l'urgence de bâtir des sociétés plus inclusives, plus résilientes et plus égalitaires à l'avenir. Cependant, des questions cruciales se posent, parmi lesquelles celle de la pérennisation de certaines mesures temporaires prises pendant la crise (par exemple l'extension des dispositifs de protection aux personnes qui en étaient jusque-là exclues), qui pourrait contribuer à rendre le monde du travail de demain moins inégalitaire.
- 104. L'expérience des pays ayant réussi à réduire les inégalités avant la crise du COVID-19 peut aussi être source d'enseignements.** Les gouvernements comme les partenaires sociaux pourraient utilement s'inspirer de ces enseignements pour bâtir ensemble un avenir du travail meilleur et plus inclusif, où les inégalités seraient moins marquées. Il n'existe pas de panacée ni de modèle unique pour faire progresser l'égalité. Chaque gouvernement devra examiner les diverses options qui s'offrent à lui et collaborer avec les partenaires sociaux pour concevoir et mettre en œuvre des trains de mesures appropriés, en fonction de sa situation économique, politique et sociale. Le présent chapitre décrit quelques domaines particulièrement pertinents pour réduire les inégalités.

Générer une croissance inclusive: le rôle des entreprises durables, de la croissance de la productivité, des compétences et de la formalisation

- 105. Durant la pandémie, les gouvernements ont pris des mesures sans précédent pour soutenir les entreprises et les emplois qu'elles créent, notamment les petites et moyennes entreprises (PME), qui emploient de nombreux travailleurs moins bien**

²¹⁹ Banque mondiale, «[Debt Service Suspension and COVID-19](#)».

²²⁰ FMI, «[COVID-19 Financial Assistance and Debt Service Relief](#)».

rémunérés. Les gouvernements ont accordé des allègements fiscaux, offert des prêts et des crédits garantis à des conditions préférentielles, octroyé des délais pour le paiement des impôts et des services collectifs, assoupli les échéances pour le versement des arriérés d'impôts et consenti des réductions des contributions fiscales et des cotisations de sécurité sociale. Les politiques spécifiquement destinées aux PME, les entreprises les plus vulnérables financièrement dans cette crise, ont joué un rôle important pour limiter l'aggravation des inégalités. De nombreux pays ont pris des mesures de soutien financier direct aux PME, comme de nouveaux crédits accordés par des banques publiques d'investissement (France) et des prêts à taux zéro sans exiger de garanties (Japon), ou ont réduit les délais de traitement par les banques des dossiers de demande de crédits (Israël), ou encore ont mis en place des services de médiation du crédit pour les PME souhaitant renégocier les conditions de leurs crédits (France)²²¹. Toutefois, au niveau mondial, ces mesures gouvernementales sont souvent restées sans effet pour les entreprises informelles, qui représentent 80 pour cent des entreprises dans le monde.

- 106. Les gouvernements ont aussi soutenu les entreprises et leurs travailleurs au moyen de mesures temporaires de subvention salariale**²²². De fait, dans de nombreux pays, l'une des mesures les plus utilisées a consisté à introduire ou à adapter des systèmes de subvention salariale, parfois appelés prestations d'activité partielle ou de chômage partiel, ou des dispositifs de mise en congé. Ce type de mesure aide les entreprises à maintenir dans l'emploi les travailleurs qu'elles ont formés tout en permettant à ces derniers de percevoir une partie au moins de leur salaire habituel. Des subventions salariales temporaires ont été mises en place dans un large éventail de pays, notamment en Allemagne, en Argentine, au Bangladesh, au Botswana, au Canada, en France, en Malaisie, au Maroc et au Royaume-Uni²²³. Comme l'indique le *Rapport mondial sur les salaires 2020-21*, sans ces dispositifs, les inégalités de revenus se seraient accentuées; qui plus est, en Europe, sans subventions salariales, la masse salariale totale des femmes aurait diminué dans des proportions plus importantes que celle des hommes²²⁴.
- 107. L'amélioration de l'environnement pour un grand nombre d'entreprises durables par l'allégement des procédures administratives et d'autres mécanismes contribuerait à accroître la productivité, à créer des emplois et à favoriser une plus grande égalité.** Il s'agit d'un processus complexe sur lequel influent divers facteurs; le changement peut donc être lent. Au fil des ans, l'OIT a mis au point son propre outil d'évaluation, qui sert de base à la formulation de recommandations scientifiquement fondées sur les moyens d'instaurer un environnement plus favorable aux entreprises²²⁵. Mis en œuvre dans plus de 50 pays de toutes les régions, l'outil «un environnement favorable aux entreprises durables (EESD)» a permis d'apporter quelques améliorations à cet environnement, comme la réduction des coûts de création de nouvelles entreprises et la simplification des procédures administratives (Honduras), des programmes municipaux visant à faciliter l'octroi de licences et des programmes de promotion d'entreprises durables au Jalisco (Mexique) ou encore la création d'un organisme chargé d'examiner la réglementation applicable aux entreprises (Zambie). Des données empiriques supplémentaires sont nécessaires pour établir le lien entre ces améliorations et les inégalités, mais il est tout à fait légitime de lever

²²¹ OCDE, «COVID-19: SME Policy Responses», 2020.

²²² BIT, *Factsheet: Temporary Wage Subsidies*, 2020.

²²³ BIT, «Rapport mondial sur les salaires 2020-21: Salaires et salaires minimums au temps du COVID-19», Info multimédia.

²²⁴ BIT, *Global Wage Report 2020-21*.

²²⁵ BIT, «Enabling Environment for Sustainable Enterprises».

les obstacles auxquels se heurtent les entrepreneurs et les petites entreprises et de créer des conditions plus propices à une augmentation des revenus, en particulier dans les secteurs moins rémunérateurs.

- 108. Les politiques visant à accroître la croissance de la productivité, lorsqu'elles accordent une attention particulière aux secteurs économiques où les écarts de productivité entre les entreprises se creusent, peuvent contribuer à promouvoir l'égalité de manière simultanée.** Les entreprises sont hétérogènes et se trouvent à des stades différents de leur processus de développement. Aider les entreprises, et en particulier les micro et petites entreprises, à améliorer durablement leur productivité pour créer des emplois décents exige par conséquent une stratégie globale combinant en un ensemble cohérent et coordonné des politiques et des mécanismes de développement productif au niveau des entreprises et aux niveaux sectoriel et macroéconomique. Il est important qu'un tel cadre systémique soit conçu de manière à soutenir les entreprises au cours des cinq étapes de leur processus de croissance: l'existence, la survie, la réussite, l'essor et la maturité des ressources ²²⁶. Pour promouvoir l'emploi et la croissance de la productivité des micro, petites et moyennes entreprises, il est essentiel de développer les compétences des travailleurs et de favoriser l'accumulation de capital et les investissements dans les technologies et les innovations facteurs d'économie de travail qui améliorent la qualité des produits et des services. L'un des principaux défis qui se posent – avec une acuité accrue du fait de la pandémie – a trait à la manière de soutenir les entreprises présentes dans les secteurs économiques non numériques à faible technologie. L'environnement doit en outre être durablement propice à la création et à la croissance ou à la transformation durables des entreprises. Le rôle clé des entreprises durables est souligné dans les Conclusions concernant la promotion des entreprises durables adoptées par la Conférence internationale du Travail en 2007 et dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales). Un large éventail de facteurs entrent en ligne de compte à cet égard, dont la paix et la stabilité politique, la bonne gouvernance, le dialogue social, le respect des droits de l'homme et des normes internationales du travail, la stabilité de la politique macroéconomique, l'instauration d'une culture entrepreneuriale, un environnement juridique et réglementaire favorable, l'accès aux services financiers et aux technologies de l'information et de la communication et les infrastructures physiques. L'expérience acquise en 2020 a mis en pleine lumière la nécessité on ne peut plus urgente d'accélérer les progrès dans la transition des entreprises et des travailleurs vers l'économie formelle.
- 109. Au fil des ans, certains pays, en particulier en Amérique latine, ont accompli des progrès considérables dans la réduction de l'informalité des petites entreprises et de leurs travailleurs grâce à un ensemble de politiques à multiples facettes, combinant mesures incitatives et allègement des formalités administratives.** Les réformes lancées au Brésil en donnent un excellent exemple. À la fin des années quatre-vingt-dix, le pays a lancé le système *Simples Federal*, qui permet de payer en un versement unique plusieurs impôts et cotisations de sécurité sociale. Puis, en 2006, il a instauré un nouveau système pour simplifier encore les obligations administratives et fiscales des micro et petites entreprises. Enfin, en 2008, il a mis en place le régime des microentrepreneurs individuels, applicable aux travailleurs indépendants et aux employeurs n'ayant pas plus d'un salarié, qui prévoit notamment des paiements mensuels forfaitaires, des déclarations d'impôts

²²⁶ Virginia L. Lewis et Neil C. Churchill, «The Five Stages of Small Business Growth», *Harvard Business Review* 61.3 (1983), 30-50.

simplifiées, l'accès à la protection sociale et l'accès à des comptes bancaires à frais réduits. À la fin du premier semestre de 2018, près de 7 millions de personnes étaient enregistrées sous le régime des microentrepreneurs individuels, et près de 5 millions de micro et petites entreprises, employant presque 11 millions de salariés (environ un quart du nombre total de salariés formels au Brésil), étaient enregistrées sous le régime de l'imposition unique ²²⁷.

- 110. Entreprises appartenant à leurs membres, les coopératives sont idéalement placées, elles aussi, pour faciliter la transition vers l'économie formelle et favoriser un développement économique inclusif.** Avant la pandémie, les coopératives fournissaient, selon les estimations, au moins 279 millions d'emplois et avaient fait leurs preuves en matière de promotion de l'égalité et de l'inclusion ²²⁸. Le modèle même des coopératives, qui appartiennent à leurs membres, sont axées sur l'être humain et sont fondées sur des valeurs, permet de réduire les inégalités et d'encourager l'inclusion. De nombreux exemples témoignent du rôle que jouent les coopératives dans la réduction des inégalités en améliorant les perspectives socio-économiques des personnes socialement défavorisées, notamment les peuples autochtones et tribaux, les personnes en situation de handicap, les migrants et les réfugiés. Ainsi, au Mexique, dans la région de l'isthme, l'Union des communautés autochtones, une coopérative de producteurs de café, a permis la réunification de plus de 5 000 familles de 53 communautés et de 5 municipalités. Elle a aussi permis la construction d'infrastructures, notamment des entrepôts, ainsi que de systèmes d'approvisionnement en vivres, et d'assurer des services de transport et de santé. La coopérative étant régie selon les traditions des peuples autochtones et tribaux, elle a contribué à la sauvegarde de leur patrimoine culturel. En Éthiopie, la coopérative de services sanitaires Yenegew Sew Sanitary Service, créée avec le soutien de la Fédération des associations éthiopiennes de personnes en situation de handicap, a contribué à générer des centaines de possibilités d'emploi et à ouvrir des possibilités de formation pour les personnes en situation de handicap ²²⁹.
- 111. Il existe une corrélation entre, d'une part, la productivité et l'inclusion et, d'autre part, le degré de priorité accordé à l'investissement dans l'éducation et les compétences des filles et des femmes ainsi que des groupes à faible revenu et des autres groupes défavorisés.** Pour nombre de filles et d'enfants issus de groupes à faible revenu ou vulnérables, la première forme d'inégalité est l'absence d'égalité des chances dans l'accès à l'éducation. Pourtant, une éducation ouverte à tous et de qualité – dont les premiers éléments sont l'éducation préscolaire et l'enseignement obligatoire universel – reste le fondement d'une société juste, caractérisée par la mobilité et l'inclusivité sociales ²³⁰. Certains pays et régions ont fait des progrès remarquables dans la réduction des disparités en matière d'éducation. En Amérique latine, le nombre moyen d'années de scolarité des personnes de plus de 18 ans est passé de 5,8 en 1990 à 8,26 en 2010, et la proportion de travailleurs ayant au moins un niveau d'études secondaires est passée de 21 à 36 pour cent ²³¹. Alors que certains pays étaient déjà parvenus, avant la pandémie, à réduire les

²²⁷ BIT, *Simples National: Monotax Regime for Own-Account Workers, Micro and Small Entrepreneurs – Experiences from Brazil*, 2019.

²²⁸ Comité pour la promotion de l'action coopérative (COPAC), *Transforming Our World: A Cooperative 2030 – Cooperative Contributions to SDG 8*, sans date.

²²⁹ COPAC, *Transforming Our World: A Cooperative 2030 – Cooperative Contributions to SDG 10*, sans date.

²³⁰ BIT, *Compétences et apprentissage tout au long de la vie: repenser ces outils essentiels pour l'avenir du travail*, ILC.109/VI (2021); BIT, «*Systèmes et politiques de développement des compétences pour la main-d'œuvre de demain*», Commission mondiale sur l'avenir du travail, Note d'information n° 8, 2018.

²³¹ Banque mondiale, *Wage Inequality in Latin America*, 35.

disparités en matière d'éducation et de compétences entre les individus, entre les hommes et les femmes, et entre les groupes en situation de vulnérabilité, dans d'autres pays, la crise a mis en pleine lumière la nécessité d'accroître les investissements dans l'éducation et le développement des compétences.

112. L'enseignement et la formation techniques et professionnels, qui apportent les connaissances et les compétences nécessaires à l'emploi, peuvent aussi contribuer à une plus grande inclusivité. Au Bangladesh, le gouvernement a mis en place un programme pour améliorer l'accès des personnes en situation de handicap et des femmes ayant un faible niveau d'instruction aux programmes de développement des compétences, afin de les doter des compétences techniques nécessaires pour devenir des travailleurs polyvalents dans le secteur de la confection. On peut citer d'autres exemples, parmi lesquels la prise en compte systématique des questions de genre dans les établissements de formation au Costa Rica, la reconnaissance des compétences acquises antérieurement par les réfugiés syriens en Jordanie et la modernisation du système d'apprentissage informel au Bénin ²³². Comme on l'a constaté pendant l'année 2020, former davantage les travailleurs qui n'ont pas un niveau d'éducation élevé afin d'améliorer leurs possibilités de travailler à distance peut réduire les inégalités en renforçant les complémentarités professionnelles grâce au recours à la technologie ²³³.

113. L'apprentissage tout au long de la vie et l'accès à la formation aux fins de l'actualisation et de l'amélioration des compétences peuvent aider les travailleurs à garder un lien avec le marché du travail. Le chômage élevé dans de nombreuses économies est un facteur important d'inégalités de revenus. Comme l'a bien montré la crise du COVID-19, il est important de veiller à ce que les travailleurs au chômage gardent un lien avec le marché du travail et préservent ou améliorent leurs compétences pour mieux se prémunir contre l'érosion de leur potentiel de rémunération, qui pourrait aggraver encore les inégalités. En outre, les programmes actifs du marché du travail devraient cibler les jeunes, les migrants, les travailleurs autochtones et les autres groupes défavorisés qui ont été les plus durement touchés par la pandémie mondiale. À cet égard, des analyses du marché du travail portant sur les besoins de compétences ainsi que des programmes pour l'emploi suffisamment dotés en ressources sont essentiels pour améliorer les transitions sur le marché du travail et limiter les facteurs possibles d'inégalités futures. La crise du COVID-19 a montré qu'il est essentiel d'agir vite dans un contexte où les entreprises connaissent des destins très variés, avec, selon les secteurs, une augmentation ou une baisse de la demande de main-d'œuvre et des besoins de compétences extrêmement divers ²³⁴. En réformant les politiques et les programmes relatifs aux systèmes de développement des compétences, on peut élargir l'accès à ces systèmes, accroître les options d'apprentissage modulables, améliorer les parcours d'apprentissage et inciter les travailleurs à investir dans l'apprentissage tout au long de la vie. La mise en place de comptes individuels de formation et de droits à l'apprentissage dans différents pays, dont la France, la République de Corée et Singapour, montre combien il est important de

²³² Ralf Lange, Christine Hofmann et Manuela di Cara, *Guide on Making TVET and Skills Development Inclusive for All*, Service des compétences et de l'employabilité du BIT, 2020.

²³³ OCDE, «*Productivity Gains from Teleworking in the Post-COVID-19 Era: How Can Public Policies Make it Happen?*», OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19), 2020.

²³⁴ BIT, «*COVID-19: Public Employment Services and Labour Market Policy Responses*», Note de synthèse de l'OIT, août 2020.

proposer des mécanismes permettant à chacun d'actualiser ses compétences et d'en acquérir de nouvelles.

Garantir un juste partage des fruits du progrès entre tous: rendre les institutions du travail plus efficaces et plus inclusives

- 114. Afin de protéger les travailleurs contre une rémunération anormalement basse et pour réduire les inégalités de salaires au bas de l'échelle salariale, de nombreux pays ont instauré, ces dernières années, de nouveaux salaires minima ou renforcé les règles existantes en la matière.** L'Allemagne et l'Afrique du Sud ont adopté de nouveaux salaires minima nationaux en 2015 et en 2019, respectivement. En 2020, le Qatar est devenu le premier pays du Golfe à se doter d'un salaire minimum non discriminatoire, valable pour ses ressortissants comme pour les travailleurs étrangers. L'Inde a franchi une étape vers des salaires minima plus inclusifs en élargissant leur application à tous les travailleurs salariés du pays, alors que seuls ceux qui occupaient certains emplois déterminés étaient auparavant couverts. Des mesures de ce type peuvent réduire les inégalités de salaires et de revenus, notamment les écarts de rémunération entre hommes et femmes ²³⁵. Leur efficacité dépend toutefois d'un certain nombre de facteurs comme le champ d'application de la législation relative au salaire minimum, son application stricte par les employeurs, le niveau du salaire minimum, qui doit être suffisant pour tenir compte des besoins des travailleurs et de leur famille, ainsi que des facteurs économiques ²³⁶. Le non-respect des règles étant un problème important pour la main-d'œuvre informelle, les salaires minima sont plus efficaces pour réduire les inégalités lorsqu'ils sont accompagnés de mesures destinées à formaliser l'économie informelle.
- 115. Afin de soutenir les travailleurs peu rémunérés durant la crise du COVID-19, de nombreux pays dotés de systèmes d'ajustement régulier du salaire minimum ont appliqué les augmentations prévues au cours du premier semestre de 2020.** L'analyse de l'OIT ²³⁷ révèle que, dans les 69 pays qui procèdent à des ajustements réguliers du salaire minimum, tous les ajustements planifiés pour le premier semestre de l'année 2020 ont été effectués comme prévu, à l'exception de trois pays. Parmi les 87 pays qui révisent leur salaire minimum à intervalles irréguliers, 12 ont procédé à une augmentation au cours du premier semestre de l'année 2020, un nombre en baisse par rapport à l'année précédente. Il semble donc que la crise du COVID-19 ait pu inciter certains gouvernements, au cours de l'année 2020, à reporter des ajustements potentiels. Il est évident que, en période de difficultés économiques, les ajustements des salaires minima devraient être soigneusement dosés et calibrés, et plus que jamais reposer sur le dialogue social.
- 116. Des mécanismes efficaces de négociation collective peuvent contribuer à garantir un juste partage des fruits du progrès avec les salariés et à réduire les inégalités.** Les salaires minima peuvent aussi être fixés par la négociation collective. Celle-ci peut, en outre, avoir des effets plus larges en faveur de l'égalité car elle promeut des structures salariales équitables, ainsi que d'autres caractéristiques des marchés du travail inclusifs, notamment

²³⁵ Dale Belman et Paul J. Wolfson, *What Does the Minimum Wage Do?* (W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2014); Arindrajit Dube, *Impacts of Minimum Wages: Review of the International Evidence*, rapport indépendant, publication du gouvernement du Royaume-Uni, 2019; Jill Rubery et Damian Grimshaw, «Gender and the Minimum Wage», *Regulating for Decent Work: New Directions in Labour Market Regulation*, Sangheon Lee et Deirdre McCann (dir. de publication), 226-254 (Londres: Palgrave Macmillan, 2011).

²³⁶ La Déclaration du centenaire demande l'instauration d'«un salaire minimum adéquat, légal ou négocié».

²³⁷ BIT, *Global Wage Report 2020-21*.

l'égalité de traitement, la mobilisation des salariés et le développement des compétences. Les données empiriques des pays développés montrent que les inégalités sont généralement plus faibles dans les pays où un grand nombre de travailleurs sont couverts par des conventions collectives²³⁸. Les accords multi-employeurs qui s'appliquent à l'ensemble d'un secteur ou d'une région ont tendance à favoriser des hausses de salaires pour les travailleurs qui se situent au bas de l'échelle des revenus. Certains pays recourent à des dispositions visant à étendre, parfois sous réserve de clauses «d'exclusion», l'application des conventions collectives au-delà des signataires, ce qui permet à une proportion plus importante de la main-d'œuvre de bénéficier des effets des conventions collectives sur les inégalités. Dans de nombreux pays à faible revenu, la négociation collective couvre trop peu de travailleurs pour réduire les inégalités de manière significative, en particulier au bas de l'échelle des salaires, où le taux d'informalité est élevé.

- 117. Pendant la crise du COVID-19, les conventions collectives ont joué un rôle dans la définition de solutions équitables pour les travailleurs et les entreprises**²³⁹. Dans certains pays, les conventions collectives ont complété les protections de base minimales prévues par la législation, ce qui a permis de protéger les plus vulnérables. En Israël, une convention collective a fourni une aide aux travailleurs indépendants par le versement de prestations de chômage selon les mêmes règles que pour les salariés. Dans les pays européens où les employeurs et les syndicats entretiennent traditionnellement des relations étroites, comme les pays scandinaves, les caractéristiques principales des systèmes d'allocations de chômage partiel ont été négociées et mises en œuvre à l'échelon national et local. En Allemagne, dans de nombreux secteurs, des conventions collectives ont amélioré le taux légal des allocations de perte de gain pour les heures de travail perdues (jusqu'à 90 ou 100 pour cent dans certains secteurs)²⁴⁰.
- 118. Pour que la négociation collective soit inclusive, le cadre législatif doit protéger et promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective.** La mise en place d'un cadre législatif permettant aux organisations de travailleurs de fonctionner librement et de choisir leur niveau de structuration, et levant les obstacles à l'adhésion de tous les travailleurs à ces organisations, est une condition préalable à une protection efficace. Parmi les mesures adoptées pour atteindre cet objectif figure l'extension du droit à la négociation collective au-delà de la relation de travail. L'Allemagne, le Canada et l'Espagne figurent parmi les pays qui accordent expressément ce droit aux travailleurs indépendants en situation de dépendance économique. Il est par ailleurs essentiel d'éliminer les obstacles à la syndicalisation, tels que la crainte de représailles du fait de l'adhésion à un syndicat que certains travailleurs sous contrat temporaire, notamment les travailleurs migrants, peuvent ressentir. On peut, à cette fin, étendre la protection contre les licenciements discriminatoires de sorte qu'elle couvre le non-renouvellement des contrats temporaires, comme cela se fait en France.
- 119. Pour assurer la sécurité des revenus, il est de plus en plus important de garantir un nombre minimal d'heures de travail et de permettre aux travailleurs d'avoir leur mot à dire sur leurs horaires, notamment en limitant la variabilité des heures de travail.** Certains pays ont fixé un nombre minimum d'heures de travail afin de garantir un revenu minimum aux salariés à temps partiel. Au début des années 2010, la France a modifié sa

²³⁸ OCDE, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, 2019.

²³⁹ BIT, «Le dialogue social au plus haut niveau comme outil de gouvernance pendant la pandémie de COVID-19».

²⁴⁰ Thorsten Muller et Thorsten Schulten, «Ensuring Fair Short-time Work – a European Overview», ETUI Policy Brief n° 7, 2020.

législation, qui prévoit désormais que, sauf certaines exceptions, les travailleurs à temps partiel travaillent au minimum 24 heures par semaine; dans certains secteurs, les conventions collectives précisent et renforcent ce droit légal ²⁴¹. En Allemagne, aux États-Unis (uniquement dans le district de Columbia et huit États), au Ghana, en Papouasie-Nouvelle-Guinée et aux Pays-Bas, la réglementation impose aux employeurs de rémunérer les travailleurs pour un nombre minimal d'heures lorsqu'ils se présentent pour une période de travail programmée ou lorsque leurs services sont requis, et ce même en cas d'annulation ou de réduction de l'horaire annoncé.

- 120. Certains pays ont partiellement étendu la protection de la main-d'œuvre de façon à couvrir des catégories de travailleurs qui n'ont pas le statut de salarié.** De ce fait, bon nombre des mesures de protection destinées à consolider les revenus pendant la pandémie ont bénéficié à de nombreux travailleurs engagés dans des formes de travail relativement précaires. Parmi ces catégories figure celle des «travailleurs indépendants en situation de dépendance économique», dont la définition varie d'un pays à l'autre. Ainsi, au Royaume-Uni, la notion de «travailleur» a été introduite comme catégorie au milieu des années quatre-vingt-dix, afin d'étendre la portée de certaines formes de protection de la main-d'œuvre aux personnes effectuant à titre personnel tout travail ou service, indépendamment de l'existence d'une relation d'emploi entre les parties, à l'exception du travail effectué à titre professionnel ou en tant qu'entrepreneur indépendant. En conséquence, les «travailleurs» ont droit au salaire minimum national même s'ils ne sont pas considérés comme des salariés au sens de la législation britannique, mais ne peuvent prétendre à aucune autre prestation, telle que les droits à pension. Il est cependant difficile de garantir le respect des règles par les employeurs, d'autant que les travailleurs sont peu informés et peu syndiqués ²⁴².
- 121. La transition vers l'économie formelle est fondamentale pour protéger les travailleurs et pour assurer des recettes fiscales plus sûres aux gouvernements.** La recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, donne des orientations pour faciliter ce processus. L'Uruguay a mené de nombreuses initiatives pour formaliser l'emploi des travailleurs domestiques qui se trouvaient au bas de l'échelle des revenus. En 2006, une loi a étendu les droits au travail et la sécurité sociale aux travailleurs domestiques. Des accords tripartites successifs ont ensuite été conclus pour réglementer progressivement les relations professionnelles dans le secteur du travail domestique et ont débouché sur des campagnes communes de promotion de l'emploi formel. La Banque de prévoyance sociale a en outre amélioré la couverture sociale des travailleurs domestiques, notamment en prenant des mesures visant à simplifier leur enregistrement, à réduire les coûts et à sensibiliser les travailleurs et les employeurs. L'inspection du travail a quant à elle créé un service spécialisé chargé de contrôler le respect de la législation sur le travail domestique. Grâce à ces initiatives, le taux de pauvreté des travailleurs domestiques en Uruguay est passé de 30 pour cent en 2006 à 14 pour cent en 2017, et leur taux d'affiliation à la sécurité sociale a augmenté d'environ 75 pour cent entre 2006 et 2018.

²⁴¹ Damian Grimshaw *et al.*, «Reducing Precarious Work: Protective Gaps and the Role of Social Dialogue in Europe», rapport pour la Commission européenne, novembre 2016.

²⁴² David Mangan, «COVID-19 and Labour Law in the United Kingdom», *European Labour Law Journal*, 11(3), 2020, 332-346.

Favoriser l'égalité de genre

- 122. Il est essentiel d'instaurer l'égalité de genre et de lutter contre la discrimination au travail en menant un programme porteur de changements profonds pour réduire les inégalités de manière globale et instaurer la justice sociale pour les femmes et les hommes.** Pour parvenir à l'égalité de genre, il faudra que ce programme: garantisse l'égalité des chances, l'égalité de participation et l'égalité de traitement, y compris l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale; favorise un partage plus équilibré des responsabilités familiales; offre la possibilité de mieux concilier vie professionnelle et vie privée en permettant aux travailleurs et aux employeurs de s'entendre sur des solutions, relatives notamment à l'aménagement du temps de travail, qui tiennent compte de leurs besoins et avantages respectifs; et encourage les investissements dans l'économie du soin. Certains pays ont déjà créé des institutions et organismes spécialisés chargés de conseiller le gouvernement sur les moyens de maximiser la contribution des femmes à l'économie (Argentine, Royaume-Uni) ou d'évaluer et d'appliquer les principes d'égalité des chances et de non-discrimination (Italie). D'autres pays ont mis en place des groupes de coordination nationaux pour assurer le dialogue entre les parties prenantes, notamment les partenaires sociaux, lors de l'élaboration de politiques visant à réaliser l'égalité de genre au travail (Argentine). En Australie, les employeurs du secteur privé ayant 100 salariés ou plus doivent transmettre chaque année un rapport à l'Agence pour l'égalité de genre sur le lieu de travail. Le processus d'établissement de ce rapport est conçu de manière que chaque employeur puisse suivre, analyser et améliorer les résultats obtenus en matière d'égalité de genre dans différents domaines allant des modalités d'emploi et de travail à la rémunération ²⁴³.
- 123. Durant la pandémie, l'amélioration des services de garde d'enfants et l'augmentation de l'aide financière accordée aux travailleurs ayant de jeunes enfants ont, dans certains pays de l'Union européenne (UE), facilité le recours plus large au travail à distance et réduit les préjugés sexistes contre cette modalité de travail** ²⁴⁴. Suite à la fermeture des écoles, des crèches et autres services de prise en charge des enfants (des exceptions étant généralement prévues pour les travailleurs des secteurs considérés comme essentiels), de nombreux pays ont mis en place des dispositifs spéciaux de congé parental pour les familles dont les deux parents sont salariés. Dans l'UE, 20 pays ont introduit ce type de dispositifs, qui sont pour l'essentiel destinés aux parents d'enfants de moins de 12 ans mais prévoient aussi parfois la prise en charge des enfants plus âgés en situation de handicap. La moitié (par exemple l'Autriche, la Grèce, le Portugal et la Roumanie) ont institué des congés parentaux avec un niveau de rémunération identique, voire supérieur, à celui fixé par le programme ordinaire de maintien dans l'emploi. Cela peut suggérer que les pays concernés attachent une valeur comparable aux activités de soin et reconnaissent que le revenu des parents, y compris des mères qui travaillent, joue un rôle important pour le bien-être des familles. Dans certains pays, toutefois, les congés n'étaient ouverts qu'aux mères ou qu'aux pères célibataires, ce qui a conforté la répartition des activités de soin entre hommes et femmes. D'autre part, les dispositifs n'incluaient pas tous les travailleurs indépendants et les travailleurs de l'économie informelle.

²⁴³ OIT et OCDE, *Women at Work in G20 Countries: Progress and Policy Action*, 2019, 14.

²⁴⁴ Jill Rubery et Isabel Tavora, «The COVID-19 Crisis and Gender Equality: Risks and Opportunities», *Social Policy in the European Union: State of Play 2020. Facing the Pandemic*, Bart Vanhercke, Slavina Spasova et Boris Fronteddu (dir. de publication) (Bruxelles: Institut syndical européen (ETUI), 2021).

- 124. Avant la crise, certains pays avaient déjà adopté des politiques nationales globales en matière d'égalité de genre afin de remédier aux inégalités plus vastes entre les filles et les garçons et entre les femmes et les hommes.** Il sera plus difficile, voire impossible, de parvenir à l'égalité de genre dans le monde du travail si l'on ne s'attaque pas à la discrimination fondée sur le genre avant l'entrée sur le marché du travail. En Éthiopie, le gouvernement a aboli en 2000 le droit du mari de s'opposer à ce que la femme travaille en dehors de la maison et a relevé l'âge minimum du mariage des filles de 15 à 18 ans. Le taux d'activité rémunérée des femmes est alors passé, en cinq ans, de 15 à 24 pour cent dans les régions où la loi s'appliquait. De même, lorsque, dans les années quatre-vingt-dix, le Pérou a réformé son droit coutumier, qui était principalement appliqué dans les communautés autochtones et rurales et limitait le droit des femmes de travailler, d'obtenir des services bancaires et financiers ainsi que de posséder des biens ou d'en hériter, le taux de participation des femmes à la main-d'œuvre formelle a augmenté de 15 pour cent en une décennie ²⁴⁵.
- 125. De nombreuses filles font l'expérience de l'inégalité avant d'avoir atteint l'âge légal pour travailler, et se heurtent ainsi à des inégalités de chances et à des stéréotypes de genre tenaces dans l'accès à l'éducation et aux services de santé ainsi que dans d'autres domaines.** L'Inde a déployé des efforts visibles pour éliminer la discrimination fondée sur le sexe dans l'éducation et accroître la participation des filles ²⁴⁶. L'Australie et les États-Unis ont quant à eux lancé des programmes visant à augmenter le nombre de femmes dans les filières et les carrières des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), au moyen de stages, de conseils d'orientation, de bourses sur concours et de campagnes de sensibilisation. L'apprentissage de ces matières devrait commencer très tôt pour les enfants issus de groupes sous-représentés, notamment les petites filles d'âge préscolaire, et les filles dans le primaire et le secondaire. Certains pays mènent des initiatives visant à accroître le nombre de femmes dans les STIM en ciblant en particulier les femmes autochtones (Canada) et les adolescentes qui n'ont pas eu accès à l'enseignement supérieur, ainsi que les femmes rurales et les femmes en situation de handicap (Chine) ²⁴⁷. L'importance des compétences numériques pour rester productif pendant les périodes de télétravail, qui ont joué un rôle crucial pour protéger l'emploi pendant la crise du COVID-19 (voir chapitre 2), souligne combien l'égalité de genre est essentielle dans ce domaine.
- 126. Pour lutter contre la discrimination salariale, certains pays ont promu ou renforcé la législation relative à l'égalité de rémunération, des mesures de transparence salariale et des outils d'évaluation des emplois** ²⁴⁸. Le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale est inscrit dans la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. Depuis 2013, environ deux tiers des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ont pris des mesures en faveur de l'égalité de rémunération ²⁴⁹. En Islande, un amendement législatif entré en vigueur en 2018 oblige les entreprises et les organismes publics de plus de 25 salariés à obtenir une certification délivrée par un organisme indépendant qui atteste que leurs politiques salariales sont fondées sur l'égalité de genre; les structures qui ne

²⁴⁵ BIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 61.

²⁴⁶ BIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*.

²⁴⁷ BIT et OCDE, *Women at Work in G20 Countries*, 16.

²⁴⁸ Martin Oelz, Shauna Olney et Manuela Tomei, *Égalité de rémunération – Guide d'introduction* (BIT, 2013).

²⁴⁹ OCDE, *Atteindre l'égalité femmes-hommes*, 38.

prouvent pas qu'elles respectent l'égalité de rémunération s'exposent à des amendes. Au Royaume-Uni, toutes les entreprises de plus de 250 salariés sont tenues, en vertu d'une réglementation adoptée en 2017, de publier chaque année des informations sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes. En Allemagne, une nouvelle loi permet aux femmes qui travaillent dans des entreprises de plus de 200 salariés de comparer leur salaire à celui des hommes qui occupent des emplois similaires. Par ailleurs, les outils d'autoévaluation en ligne sont de plus en plus utilisés. En Suisse, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes a mis au point une série d'outils pour les entreprises de différentes tailles, dont un outil d'autocontrôle disponible gratuitement sur Internet ²⁵⁰. La réduction des écarts de rémunération entre hommes et femmes améliore également les droits à pension des femmes, puisque les systèmes de pension, généralement conçus sur le modèle de l'homme soutien de famille, offrent le plus haut niveau de protection à ceux qui ont eu une carrière ininterrompue à plein temps. À la différence des régimes de pension privés, le caractère redistributif de nombreux régimes de pension d'assurance sociale a été renforcé en vue de favoriser l'égalité de genre en matière de prestations, par exemple au moyen de la reconnaissance et de la valorisation des périodes de la vie consacrées au soin à autrui (Allemagne, Canada et France, par exemple) ou de pensions minimales garanties aux assurés qui ont de faibles revenus ²⁵¹.

Soutenir les groupes défavorisés ou en situation de vulnérabilité: quelques exemples

127. Pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre les migrants et leurs ressortissants nationaux, certains pays ont adopté une législation du travail qui interdit expressément toute discrimination fondée sur la nationalité. Dans certains cas, l'égalité de rémunération conditionne même l'octroi d'un permis de travail. En Suisse, en vertu de la loi fédérale sur les étrangers et l'intégration, un étranger ne peut être admis dans le pays en vue de l'exercice d'une activité lucrative que si les conditions de rémunération et de travail usuelles du lieu, de la profession et de la branche sont respectées. À Cabo Verde, le Code du travail de 2007 donne aux travailleurs étrangers, à leur famille et aux personnes à leur charge victimes d'accidents du travail le droit au même traitement en matière d'indemnisation que les travailleurs nationaux. Le pays a aussi adopté une législation en vertu de laquelle les travailleurs migrants bénéficient de l'égalité de traitement dans l'accès aux soins de santé. En 2010, les Seychelles ont abrogé une ordonnance qui excluait du salaire minimum national les travailleurs étrangers des secteurs du tourisme et de la construction. En outre, la pandémie de COVID-19 a mis en évidence la contribution sociale et économique importante qu'apportent de nombreux travailleurs migrants à leur pays d'accueil, comme les travailleurs migrants saisonniers du secteur agricole, qui se sont révélés «essentiels» pour assurer l'approvisionnement alimentaire en cette période cruciale ²⁵². Les travailleurs migrants de la santé ont, de même, été reconnus comme indispensables pour lutter contre la pandémie, et de nombreux pays de l'OCDE ont facilité leur entrée sur leur territoire ainsi que la validation de leurs qualifications ²⁵³. C'est

²⁵⁰ Confédération suisse, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, «Analyser l'égalité salariale – en toute simplicité et sécurité avec Logib».

²⁵¹ OCDE, *Atteindre l'égalité femmes-hommes*.

²⁵² BIT, «Les régimes de migration saisonnière: repenser leurs principes et mécanismes fondamentaux à la lumière du COVID-19», Note d'information de l'OIT, 2020.

²⁵³ OCDE, *Contribution of migrant doctors and nurses to tackling COVID-19 crisis in OECD countries*.

pourquoi, pendant la pandémie, de nombreux pays ont pris des mesures afin d'améliorer la protection et les conditions de vie des travailleurs migrants ²⁵⁴. Le Portugal, par exemple, a adopté des dispositions qui accordent aux migrants les mêmes droits qu'aux résidents permanents en matière d'accès aux services publics, notamment les services de santé. À Bahreïn, une circulaire du ministère du Travail et du Développement social souligne la responsabilité des employeurs du secteur privé de fournir aux travailleurs migrants un logement et des installations offrant toutes garanties de sécurité pendant la pandémie. Au Kenya, un protocole d'entente tripartite signé le 20 avril 2020 prévoit le maintien du statut de résident et des permis de travail pour les travailleurs migrants ayant perdu leur emploi.

- 128. Plusieurs pays ont pris des mesures pour combattre la discrimination à l'égard des peuples autochtones et tribaux.** Lutter contre les stéréotypes et promouvoir le respect, investir dans les infrastructures sociales et les infrastructures de soins, créer un environnement favorable à la participation des femmes autochtones à la prise de décisions, combattre la violence et le harcèlement et tirer parti des compétences et des connaissances existantes au moyen de politiques publiques ciblées sont des éléments qui, pris ensemble, constituent un bon point de départ pour améliorer la situation des femmes autochtones. Dans le même temps, il faut mener des politiques et des initiatives publiques plus larges pour mieux répondre aux besoins des femmes autochtones et lutter contre leur exclusion chronique. La discrimination reste une cause profonde de l'exclusion contre laquelle il est urgent d'agir à de multiples niveaux – du foyer et de la communauté jusqu'aux niveaux local et national, sur le lieu de travail et à la maison. En Amérique latine, plusieurs pays ont créé des institutions spécialisées chargées de lutter contre la discrimination et la violence à l'égard des femmes autochtones. Dans l'État plurinational de Bolivie, celles qui travaillent dans le secteur de la construction se sont organisées pour réclamer des réformes qui garantissent leur droit à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ²⁵⁵.
- 129. Il faudrait renforcer et promouvoir les politiques qui permettent d'améliorer l'accès des personnes en situation de handicap au travail décent.** Outre qu'il contribue à l'objectif de justice sociale, le travail décent de ces personnes présente des avantages économiques considérables. Dans les pays en développement, où vivent environ 80 pour cent du milliard de personnes en situation de handicap du monde, l'exclusion de cette catégorie de population du marché du travail entraîne une perte d'environ 7 pour cent du PIB. Ces dernières années, afin d'assurer l'inclusion effective des personnes en situation de handicap dans le monde du travail, de nombreux pays ont adopté des politiques spécifiquement destinées à améliorer leur employabilité et pris des mesures qui contribuent à mieux les inclure dans le marché du travail grâce à un environnement législatif plus favorable ²⁵⁶. L'un des objectifs de ces politiques est de les aider à acquérir non seulement des compétences générales, notamment en matière de gestion d'entreprise, mais aussi des compétences spécifiques utiles en cette période de transformation du monde du travail, afin qu'elles puissent connaître une transition sans heurts vers le marché du travail. Il s'agit aussi de créer un environnement qui leur soit favorable et qui les inclue en adoptant des mesures en vue d'améliorer la capacité des institutions à s'adapter pour répondre à leurs besoins et de mettre en place des mécanismes d'accompagnement sur le lieu de travail. Ces politiques vont généralement de pair avec des mesures de sensibilisation au handicap et d'une interdiction de la

²⁵⁴ BIT, «Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19», Note de synthèse de l'OIT, 2020.

²⁵⁵ BIT, *Application de la convention n° 169 relative aux peuples indigènes et tribaux*.

²⁵⁶ BIT, *ILO and Disability Inclusion*, 2015.

discrimination à l'encontre des personnes en situation de handicap. À titre d'exemple, le Libéria a intégré en 2009 les personnes en situation de handicap dans sa politique nationale de l'emploi, qui prévoit, entre autres, des stratégies visant à interdire la discrimination fondée sur le handicap, à favoriser les possibilités d'emploi de cette catégorie de population et à améliorer leurs perspectives et leur accès aux services. La politique nationale de ressources humaines et de l'emploi adoptée par Sri Lanka en 2012 renforce les possibilités d'emploi et de formation professionnelle des personnes en situation de handicap. On trouve des dispositions similaires dans la politique et la stratégie nationales pour l'emploi dont l'Éthiopie s'est dotée en 2009 ²⁵⁷.

- 130. Il faudra impérativement prendre des mesures ciblant spécifiquement les jeunes afin d'atténuer, sinon d'effacer, les nombreux stigmates de la crise et de construire un avenir du travail plus juste et centré sur l'humain pour les jeunes et les générations futures.** Les jeunes ont été touchés de manière disproportionnée par la crise, qui a entamé leur capital humain et obéré leurs perspectives d'avenir, et leur situation sur le marché du travail dans des sociétés marquées par les répercussions de la crise sur l'emploi et les revenus du travail risque donc d'être globalement défavorable. C'est pourquoi il est essentiel de prendre des mesures pour les aider à acquérir des compétences et faciliter leur intégration dans les marchés du travail, et réduire ainsi les inégalités auxquelles ils se heurtent dans le monde du travail. Avant la pandémie, l'UE avait déjà mis en œuvre une garantie pour la jeunesse, dans le cadre de laquelle les pays de l'Union se sont engagés à proposer à tous les jeunes de moins de 25 ans un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement formel. Cette initiative, en particulier le fait que les services publics de l'emploi ont porté une attention spécifique aux jeunes, a contribué à améliorer les perspectives d'emploi de ces derniers et permis de réduire, en sept ans, le nombre de jeunes sans emploi et ne suivant ni étude ni formation (NEET) de 1,7 million dans l'ensemble de l'UE. Étant donné les conséquences de la crise du COVID-19 pour les jeunes, l'initiative a été renforcée et élargie aux personnes âgées de 15 à 29 ans ²⁵⁸. Certains pays de l'UE ont aussi adopté des mesures nationales de soutien à l'emploi des jeunes ²⁵⁹.

Renforcer la redistribution au moyen de la protection sociale et des services publics

- 131. Dans de nombreux pays, l'extension des mesures de protection sociale a joué un rôle important pour protéger les personnes les plus vulnérables contre les effets de la crise du COVID-19** ²⁶⁰. La crise a montré l'importance de l'accès aux soins de santé essentiels et à une sécurité élémentaire de revenu tout au long de la vie, reconnue par la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012. Pour faire face à la crise, de nombreux pays ont renforcé ou adapté leurs mesures de protection sociale durant la pandémie afin d'inclure des groupes qui n'étaient jusque-là pas couverts ou qui l'étaient insuffisamment. Plus des trois quarts de ces mesures ont été financées de manière non contributive, par le budget de l'État, ce qui démontre que les mécanismes non contributifs jouent un rôle important pour garantir à tous une protection élémentaire en matière de

²⁵⁷ BIT, *Inclusion of People with Disabilities in National Employment Policies*, 2015.

²⁵⁸ Commission européenne, «Garantie renforcée pour la jeunesse».

²⁵⁹ Gouvernement français, «COVID-19: les aides de l'État pour soutenir les jeunes».

²⁶⁰ Cette section se fonde principalement sur: BIT, *Building the Future of Social Protection for a Human-centred World of Work*.

santé et de revenus ²⁶¹. Entre le 1^{er} février 2020 et le 15 janvier 2021, les gouvernements de 209 pays et territoires ont annoncé l'adoption d'au moins 1 622 mesures de protection sociale en réponse à la crise du COVID-19 ²⁶². Ces mesures ont pour la plupart permis d'étendre la sécurité sociale aux personnes qui n'étaient jusqu'alors pas couvertes ou d'améliorer les prestations. Elles comprennent l'introduction ou l'adaptation de prestations pour les enfants et les familles dans plus de 73 pays et l'extension de l'aide au revenu pour compenser les pertes de revenus des travailleurs non couverts. Au Viet Nam, par exemple, des transferts en espèces ont été effectués au profit de personnes, notamment au sein d'entreprises familiales, qui avaient perdu leur emploi ou leurs revenus mais n'étaient couvertes par aucun programme de protection sociale. En Égypte, des prestations de chômage ont été accordées aux travailleurs informels et saisonniers ²⁶³. À Cabo Verde, la période d'emploi minimale ouvrant droit aux indemnités de chômage a été raccourcie. Selon la Banque mondiale, quelque 622 millions de personnes ont bénéficié de programmes d'assistance sociale tels que des transferts d'espèces ²⁶⁴. Dans certains pays, tels que l'Inde, l'Indonésie et la Jamaïque, les gouvernements ont distribué des repas ou versé de l'argent liquide pour acheter de la nourriture.

- 132. Avant la crise du COVID-19, des progrès limités avaient été réalisés dans l'extension de la couverture sociale.** L'accroissement des inégalités avait entraîné des appels en faveur de politiques budgétaires de redistribution, notamment une mobilisation plus forte et plus équitable des recettes et une augmentation des dépenses au titre des régimes de protection sociale ²⁶⁵. Comme cela est mis en évidence dans le rapport préparé en vue de la discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale) qui se tiendra à la 109^e session (2021) de la Conférence internationale du Travail, des avancées ont été accomplies dans différentes régions dans le domaine de la protection sociale. En Afrique, des pays tels que le Botswana, Cabo Verde, le Lesotho et la Namibie ont atteint la couverture universelle en matière de pensions ou s'en sont approchés. En Amérique latine, certains pays sont parvenus à mettre en place une couverture universelle pour les enfants (Argentine, Brésil et Chili) ou pour les personnes en situation de handicap (Brésil, Chili et Uruguay). En Asie, la Mongolie a atteint la couverture universelle pour les enfants, et le Bangladesh, l'Inde et la Mongolie ont élargi la protection de la maternité. Parmi les États arabes, l'Iraq et la Jordanie ont renforcé la couverture offerte dans le cadre de la protection de la maternité. Certains pays ont adapté la protection sociale à l'évolution de la nature du travail. L'Algérie, la Slovaquie et l'Uruguay, par exemple, ont adopté des mesures visant à étendre la protection sociale à certaines catégories de travailleurs non salariés et vulnérables, notamment ceux qui ont plusieurs employeurs, les travailleurs non réguliers et les travailleurs indépendants.
- 133. Certains pays avaient élargi la protection sociale de la santé avant la pandémie; ces efforts doivent être poursuivis afin de réduire les écarts en matière d'accès aux soins de santé.** Au cours des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, la République de Corée a

²⁶¹ Mira Bierbaum, Ian Orton et Christina Behrendt, «Towards Solid Social Protection Floors? The Role of Non-contributory Provision during the COVID-19 Crisis and Beyond», Zoom sur la protection sociale, Note de synthèse de l'OIT, 2021.

²⁶² BIT, «Réponses de la protection sociale à la crise du COVID-19 dans le monde», deuxième édition, Observatoire de la protection sociale, avril 2020.

²⁶³ BIT, «Réponses de la protection sociale à la crise du COVID-19 dans le monde».

²⁶⁴ Banque mondiale, «COVID-19 (Coronavirus) Policy Response to Protecting the Poorest and Most Vulnerable in Russia».

²⁶⁵ Banque asiatique de développement, *Asian Development Outlook 2012: Confronting Rising Inequality in Asia*, 2012; Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie et le Pacifique, *Inequality in Asia and the Pacific in the Era of the 2030 Agenda for Sustainable Development*; Luebker, «Redistribution Policies», 224.

progressivement étendu l'assurance-santé à l'ensemble de sa population, en commençant par la couverture obligatoire des salariés des grandes entreprises et du gouvernement puis en incluant graduellement les petites entreprises. Elle l'a ensuite élargie aux travailleurs indépendants dans toutes les zones rurales et urbaines. Les cotisations des travailleurs indépendants à faible revenu sont subventionnées par le gouvernement. Des mécanismes de solidarité fondés sur la mutualisation des risques ont été créés, ce qui a permis de réduire les contributions des pouvoirs publics au fil du temps. Le taux de couverture des travailleurs indépendants est passé de 84 à 93 pour cent entre 1989 et 1999. En 2007, 96 pour cent de la population bénéficiait d'une couverture d'assurance-santé ²⁶⁶.

- 134. L'adéquation des prestations de protection sociale s'est également améliorée dans divers pays.** S'agissant de la protection sociale, il faut s'intéresser non seulement au nombre de personnes couvertes, mais aussi à la question de savoir si la protection est *adéquate*, les niveaux de prestations pouvant se révéler insuffisants pour sortir les bénéficiaires de la pauvreté et de l'insécurité. En ce qui concerne la protection de la maternité, un certain nombre de pays, comme la Finlande et l'Irlande, ont augmenté le taux minimum de prestations. Plusieurs régimes de retraite nationaux ont récemment annoncé des ajustements à la hausse des prestations de retraite, par exemple en Chine, à Maurice, au Panama et au Portugal. Pendant la pandémie, l'attention s'est concentrée sur le niveau de l'indemnité de maladie obligatoire versée aux personnes trop malades pour travailler. Au Royaume-Uni, par exemple, où ces indemnités sont les plus basses d'Europe (20 pour cent à peine des revenus moyens), les syndicats et les organisations de la société civile font campagne pour qu'elles soient portées à un niveau qui permettrait au moins de couvrir les frais de subsistance d'une famille ²⁶⁷.
- 135. Pendant la crise du COVID-19, de nombreux pays ont aussi renforcé leurs services sociaux publics en faveur des groupes à faible revenu et des groupes vulnérables.** Les soins de santé abordables et accessibles ont été déterminants pour que les travailleurs et leur famille ne tombent pas dans la pauvreté et ne s'enfoncent pas dans la précarité ²⁶⁸. De nombreux pays ont assuré la gratuité des soins contre le COVID-19, ce qui a permis à un grand nombre de familles de ne pas avoir à payer des hospitalisations coûteuses pouvant durer plusieurs semaines en cas de placement sous assistance respiratoire. De même, les tests de dépistage du COVID-19 ont été pris en charge en partie ou en totalité dans la plupart des pays. Au vu de l'ampleur des problèmes sanitaires auxquels les pays sont confrontés, beaucoup ont pris des mesures pour améliorer la disponibilité, l'accessibilité, l'acceptabilité et la qualité des services de santé pour tous, en affectant davantage de ressources budgétaires à leur système de santé, se rapprochant ainsi de la couverture-maladie universelle. Les gouvernements du Pakistan et de la Papouasie-Nouvelle-Guinée ont par exemple pris des mesures afin d'améliorer les soins primaires et de favoriser l'accès des communautés aux services de santé de base ²⁶⁹. Ce type de mesures contribuent à combler de nombreuses lacunes en matière d'accès aux soins, notamment pour les populations rurales.

²⁶⁶ BIT, *Extending Social Security to Workers in the Informal Economy: Lessons from International Experience*, 2019, encadré 4.16.

²⁶⁷ Voir, par exemple, Trade Union Congress (TUC), «*Sick Pay for All: How the Coronavirus has Shown We Need Urgent Reform of the Sick Pay System*»; et Mind for Better Mental Health, «*Flexible and Fair Sick Pay*».

²⁶⁸ BIT, «*Towards Solid Social Protection Floors?*».

²⁶⁹ OMS, «*Responding to COVID-19 and building stronger health systems for universal health coverage*».

136. Des mesures ont aussi été prises pendant la crise du COVID-19 dans les domaines des services publics de l'emploi et de l'éducation publique. L'amélioration de l'accessibilité des services publics de l'emploi et le renforcement de leurs capacités ont eu des effets considérables sur les populations vulnérables et sur les inégalités ²⁷⁰. De nombreux pays ont par ailleurs pris des mesures en vue de faciliter l'accès à l'éducation, ce qui a grandement contribué à prévenir l'aggravation des inégalités dans ce domaine. L'Équateur a ainsi apporté une aide financière aux parents peu fortunés afin qu'ils puissent payer les frais de scolarité dans des établissements privés. Au Pérou, le gouvernement a acheté et distribué aux étudiants des tablettes pour leur permettre de suivre les cours à distance. D'autres pays, comme l'Arménie et l'Azerbaïdjan, ont fait le choix de couvrir les frais de scolarité. Au Népal et à Vanuatu, les frais de scolarité ont été suspendus pendant une certaine période ²⁷¹.

²⁷⁰ BIT, «COVID-19: Public employment services and labour market policy responses».

²⁷¹ BIT, «Réponses de la protection sociale à la crise du COVID-19 dans le monde».

► Chapitre 4

Pour une croissance partagée placée sous le signe de l'équité et de la dignité: propositions pour une réponse de l'OIT aux inégalités

- 137. Comme l'a montré la crise du COVID-19, des niveaux élevés d'inégalités ont des répercussions concrètes pour les individus et les sociétés.** Partout dans le monde, pour les millions de personnes les plus vulnérables, les inégalités sont synonymes d'exposition à des risques sanitaires au travail, d'impossibilité d'entrer sur le marché du travail pour avoir un revenu, de revenus ne permettant pas de satisfaire de manière adéquate leurs propres besoins et ceux de leur famille, ou de difficulté, voire d'incapacité, à épargner suffisamment pour la retraite ou pour faire face aux aléas de la vie. Cette réalité constituait déjà le quotidien de nombreux travailleurs dans le monde, en particulier les travailleurs de l'économie informelle, les travailleuses, les jeunes, les migrants, les peuples autochtones et les travailleurs en situation de handicap, mais la crise du COVID-19 a fait ressortir de manière encore plus criante, et parfois brutale, les conséquences humaines souvent engendrées par ces inégalités.
- 138. Les niveaux élevés d'inégalités ont entamé la résilience de nombreuses sociétés ainsi que leur capacité à faire face au choc terrible de la crise du COVID-19 et à assurer leur redressement.** Auparavant, même si les inégalités évoluaient différemment selon les pays et les régions, la tendance était à la hausse ou à un maintien à des niveaux élevés dans de nombreux pays du globe. En conséquence, lorsque ces derniers ont abordé la pandémie, une part importante de leur population était déjà désavantagée, menacée et fragile. Cette situation a généré un phénomène très préoccupant de dynamique à double sens (ou boucle de rétroaction) entre les inégalités et la pandémie. Les différentes inégalités décrites dans le présent rapport rendent les travailleurs et leur famille extrêmement vulnérables aux effets de la crise, notamment en raison des mesures de confinement mises en place pour limiter la propagation du virus. Les niveaux élevés d'inégalités ont donc réduit la capacité de nombreux pays à répondre et à s'adapter à ce choc externe.
- 139. Le risque est réel d'assister, au lendemain de la crise, à une aggravation spectaculaire des inégalités dont les répercussions sociales et économiques se feront sentir pendant longtemps si des mesures efficaces ne sont pas adoptées de toute urgence.** En l'absence de telles mesures, la crise du COVID-19 pourrait entraîner un nouveau creusement des inégalités. La crise a accentué les préoccupations que de nombreux pays, mais aussi l'ensemble des organisations du système multilatéral, nourrissent déjà au sujet des inégalités. L'aggravation des inégalités provoque la segmentation de la société et porte un coup d'arrêt à la mobilité sociale. Cela, en retour, alimente la frustration et la colère, car les personnes qui ont le sentiment d'être les oubliés de la réponse au COVID-19 et de la relance cesseront d'avoir confiance dans les institutions et les systèmes politiques existants, y compris le système multilatéral. La recherche démontre que des niveaux plus faibles d'inégalités vont souvent de pair avec une croissance économique plus stable et durable, une réduction plus rapide de la pauvreté, une cohésion sociale plus forte, une plus grande égalité des chances et une mobilité et une stabilité sociales plus importantes.

- 140. Pour réduire les inégalités dans le cadre d'une reprise inclusive et centrée sur l'humain, il faudra combiner et coordonner des interventions à divers niveaux dans le monde du travail, sans se limiter à la redistribution par la fiscalité et les transferts.** Au niveau national, les régimes fiscaux et les systèmes de transferts ainsi que les services sociaux publics peuvent jouer un rôle essentiel dans la réduction des inégalités, et il convient dans de nombreux cas de les renforcer, notamment en réduisant l'ampleur de l'économie informelle. La portée de ces mécanismes connaît toutefois certaines limites, en particulier dans les pays à faible revenu où l'économie informelle occupe une place importante. En outre, il existe de nombreuses formes d'inégalités, telles que les inégalités de genre et les inégalités horizontales entre plusieurs groupes, et toutes ne peuvent pas être atténuées ou éliminées grâce à la redistribution par la fiscalité et les transferts. Comme le souligne le présent rapport, il faut par conséquent adopter une approche globale de la réduction des inégalités dans le monde du travail, y compris des mesures volontaristes propres à rendre les marchés du travail moins inégalitaires et plus équitables.
- 141. Dans le cadre d'une reprise inclusive et centrée sur l'humain pour sortir de la crise du COVID-19, il faudra impérativement renforcer la réponse de l'OIT au problème des inégalités en prenant appui sur les engagements existants et en tenant compte de la situation propre à chaque pays.** La Déclaration du centenaire souligne que la persistance de la pauvreté, des inégalités et des injustices met en péril les avancées historiques du progrès économique et social qui ont conduit à des conditions de travail plus humaines. Elle reconnaît que ces avancées ont été rendues possibles grâce à l'action continue et concertée des gouvernements et des représentants des employeurs et des travailleurs du monde entier. Il est donc urgent et opportun que l'OIT définisse une approche plus globale des inégalités, fondée sur son mandat, sur sa structure tripartite ainsi que sur les moyens et l'action à engager dans les domaines stratégiques en lien avec les inégalités dans le monde du travail. Toutefois, il n'existe pas de solution universelle, et les réponses stratégiques devraient être adaptées à chaque pays et tenir compte des choix effectués et des situations existantes au niveau national, qui diffèrent considérablement selon la situation géographique des pays ou leur niveau de développement.
- 142. Afin de réduire les inégalités, le Bureau pourrait prendre des mesures pour:**
- **S'appuyer sur les conclusions de cette discussion générale, qui visent à lui conférer un mandat stratégique, en vue d'élaborer un texte expliquant de manière synthétique comment l'OIT pourrait contribuer à une reprise s'accompagnant d'une réduction des inégalités.** Comme indiqué en introduction du présent rapport, de nombreuses institutions multilatérales ont formulé leurs propres propositions et approches en matière de lutte contre les inégalités. L'OIT pourrait énoncer sa vision spécifique de la question des inégalités dans un court texte qui expliquerait de manière synthétique comment elle envisage la lutte contre ce phénomène, en faisant fond sur son mandat spécifique et sur son avantage comparatif ainsi que sur les normes internationales du travail. Ce texte montrerait aussi comment différentes mesures et politiques peuvent être combinées selon les contextes nationaux pour réduire les inégalités. Il pourrait en outre inclure des éléments mis en avant dans le présent rapport, tels que l'importance de la croissance de la productivité, de la formalisation et des compétences pour la création d'emplois de qualité; la nécessité de garantir un juste partage des fruits du progrès entre tous grâce à des institutions du travail efficaces et inclusives; la prise en compte systématique de l'égalité de genre et de la non-discrimination et la fourniture d'un appui aux groupes vulnérables ou défavorisés; et l'amélioration de la redistribution par la protection sociale et les services publics.

Formulé par le Bureau conjointement avec les mandants de l'OIT, ce texte pourrait mettre l'accent sur le caractère essentiel d'une reprise inclusive et d'un avenir du travail équitable pour la réduction des inégalités, et servir de base à l'OIT pour accroître son engagement au sein du système multilatéral sur la question des inégalités, ainsi que pour intégrer cette question dans l'ensemble de ses activités.

- **Entreprendre au niveau multilatéral des activités de coordination et de coopération plus soutenues sur la question des inégalités dans le contexte de la reprise.** La Déclaration du centenaire souligne combien le multilatéralisme est important pour façonner un meilleur avenir du travail plus prometteur et appelle notamment l'OIT à intensifier son engagement et sa coopération au sein du système multilatéral pour renforcer la cohérence des politiques, étant entendu que le travail décent est essentiel pour parvenir au développement durable, lutter contre les inégalités de revenus et éliminer la pauvreté. Les conclusions de la discussion générale et la vision de l'OIT concernant les inégalités qui pourrait être énoncée dans un nouveau texte pourraient servir de base à l'Organisation pour accroître sa participation au dialogue et aux initiatives relatifs aux inégalités et à la sortie de la crise du COVID-19 menés au niveau multinational, notamment au sein des Nations Unies, du G20 et du G7. Les inégalités sont une question cruciale sur laquelle le système multilatéral doit faire la preuve de son utilité et de son efficacité, et les progrès qui seront accomplis dans ce domaine au cours des dernières années avant l'échéance du Programme 2030 seront probablement décisifs pour son avenir.
- **Mener des travaux de recherche et rassembler des connaissances sur les enseignements pouvant être tirés des solutions efficaces pour réduire les inégalités dans le monde du travail.** En prenant comme point de départ la Stratégie de l'OIT en matière de recherche pour 2020-21 approuvée par le Conseil d'administration en novembre 2019, le BIT pourrait renforcer son programme de recherche collaborative sur les inégalités, en vue de constituer pour l'Organisation une base de données spécifique qui permettrait de déterminer dans quelle mesure différentes politiques ou décisions peuvent aider à combattre les inégalités dans divers pays et divers contextes de développement. Cela pourrait contribuer à étayer au fil du temps la vision de l'OIT concernant les inégalités, en favorisant une meilleure compréhension des causes complexes des inégalités dans le monde du travail et des solutions qui peuvent être apportées. En outre, il pourrait aussi être nécessaire de mettre au point des méthodes plus efficaces et plus pertinentes pour mesurer et décomposer les inégalités en vue de définir des mesures appropriées. Ces méthodes pourraient ensuite être appliquées dans le cadre d'études diagnostiques menées au niveau national pour mesurer les inégalités, en comprendre les caractéristiques et recenser les facteurs d'inégalités dans la répartition primaire et la répartition secondaire.
- **Examiner la mesure dans laquelle les normes internationales du travail apportent une réponse adéquate aux difficultés posées par les mutations du monde du travail.** La Déclaration du centenaire rappelle que l'élaboration, la promotion et la ratification des normes internationales du travail revêtent une importance fondamentale pour l'OIT et supposent l'existence d'un corpus de normes internationales du travail solide, clairement défini et à jour. Elle souligne également que les normes internationales du travail doivent refléter les évolutions du monde du travail, protéger les travailleurs et tenir compte des besoins des entreprises durables. Si la pertinence et l'efficacité des normes existantes à jour sont démontrées, l'OIT pourrait faire en sorte que son corpus de normes offre les outils nécessaires pour faire face aux nouveaux défis qui pourraient avoir des

conséquences en matière d'inégalités, tels que ceux qui découlent de la numérisation de l'économie. Cela permettrait aussi à l'OIT de contribuer aux efforts déployés pour que les règles soient les mêmes pour tous dans un environnement en mutation.

- **Dans le cadre de sa contribution à la réforme du système des Nations Unies, intégrer systématiquement les questions d'inégalités dans les activités menées au niveau national, conformément à l'ODD 10 relatif à la réduction des inégalités, en plaçant le dialogue social au cœur du débat politique.** L'OIT pourrait progressivement intégrer les questions d'inégalités dans ses activités d'assistance au niveau national, en particulier au moyen des programmes par pays de promotion du travail décent et des cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable, qui garantissent la cohérence de l'action collective engagée par les Nations Unies pour aider les pays à réaliser les objectifs de développement durable (ODD), notamment les ODD 8 et 10. Au niveau national, des études diagnostiques pourraient être menées en vue de déterminer les mesures possibles, compte étant tenu de la situation de chaque pays et de la réforme en cours du système des Nations Unies. L'OIT doit mettre en avant le fait que le dialogue social est un mécanisme essentiel pour définir les moyens de réduire les inégalités dans le monde du travail. Les institutions de dialogue social, lorsqu'elles existent, devraient jouer un rôle central dans les stratégies nationales de réduction des inégalités. Pris ensemble, les normes internationales du travail, le tripartisme et le dialogue social constituent l'avantage comparatif de l'OIT, et leur promotion occuperait une place centrale dans la contribution spécifique de l'Organisation au débat sur les inégalités. Une attention particulière devrait être portée à la mise en œuvre de cette approche intégrée, y compris les diagnostics par pays et la détermination par le dialogue social des mesures à prendre dans les pays pilotes sélectionnés.
- **Prendre systématiquement en compte les questions d'inégalités dans le suivi de la Déclaration du centenaire, en s'inscrivant dans le droit fil de l'éventuel document final de la Conférence internationale du Travail (109^e session) sur une réponse globale en vue d'une reprise centrée sur l'humain pour sortir de la crise du COVID-19** ²⁷². Le programme de travail de l'OIT pour 2020-21 et pour 2022-23 est ancré dans la Déclaration du centenaire et répond à la nécessité d'agir d'urgence, comme le demande la déclaration, pour saisir les opportunités et relever les défis en vue de construire un avenir du travail juste, inclusif et sûr et qui aille de pair avec le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous ²⁷³. La plupart des huit résultats stratégiques du programme, sinon tous, ont un lien avec les inégalités. À l'avenir, la prise en compte des conclusions de la discussion générale et de la vision de l'OIT concernant les inégalités qui pourrait être formulée pourrait permettre d'accorder à ce sujet une place plus importante dans le programme et budget de l'OIT et de mettre expressément l'accent sur la contribution possible de chacun des résultats à la réduction des inégalités. Ce lien explicite avec les inégalités pourrait renforcer le rapport entre l'Agenda du travail décent et les inégalités, ainsi qu'entre les objectifs interdépendants 8, 10, 5, 3 et 1 du Programme 2030.

²⁷² BIT, *Le COVID-19 et le monde du travail – Éléments d'un éventuel document final de la Conférence internationale du Travail (109^e session) sur une réponse globale en vue d'une reprise centrée sur l'humain pour sortir de la crise du COVID-19*, GB.341/INS/4, 2021.

²⁷³ BIT, *Programme et budget pour la période biennale 2020-21*, 2020; BIT, *Propositions de programme et de budget pour 2022-23 présentées par le Directeur général*, GB.341/PFA/1, 2021.

- **Accélérer la mise en œuvre d'un programme porteur de changements en faveur de l'égalité de genre.** Ce sont les femmes qui ont été les plus durement touchées par la pandémie de COVID-19. Cette dernière, ainsi que la récession qui l'a accompagnée, a en effet exacerbé les inégalités existantes entre hommes et femmes en matière de travail, rémunéré ou non, notamment les activités de soin, et risque de réduire à néant les progrès accomplis au niveau international en faveur de l'égalité de genre ²⁷⁴. La Déclaration du centenaire insiste sur la nécessité de mettre en œuvre un programme porteur de changements en faveur de l'égalité de genre. Un tel programme pourrait assurer l'égalité des chances, l'égalité de participation et l'égalité de traitement, y compris l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale; favoriser un partage plus équilibré des responsabilités familiales; offrir la possibilité de mieux concilier vie professionnelle et vie privée en permettant aux travailleurs et aux employeurs de s'entendre sur des solutions, relatives notamment à l'aménagement du temps de travail, qui tiennent compte de leurs besoins et avantages respectifs; et encourager les investissements dans l'économie du soin. La Déclaration du centenaire souligne aussi l'engagement de la Conférence internationale du Travail à éliminer toute forme de violence et de harcèlement du monde du travail.
- 143. La réduction des inégalités est affaire de choix, et le coût de l'inaction augmente de jour en jour.** Les choix qui ont été faits ces dernières décennies ont, quoi que, involontairement, exacerbé différentes formes d'inégalités. La crise du COVID-19 a mis en évidence – et, souvent, aggravé – certaines des inégalités existantes, ce qui compromet en retour la résilience des pays et leur capacité à faire face à la crise et à s'y adapter. Dans de nombreux pays, les inégalités et leurs conséquences humaines désastreuses menacent à présent la durabilité sociale et économique. En de nombreux endroits, le coût social et économique de l'inaction augmente de jour en jour. Il est aujourd'hui plus urgent que jamais de lutter contre les inégalités.

²⁷⁴ BIT, «Observatoire de l'OIT. Cinquième édition»; BIT, *L'initiative sur les femmes au travail*.