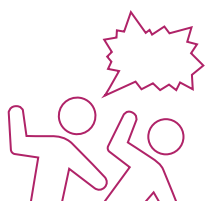


3

Conditions de travail des travailleurs clés

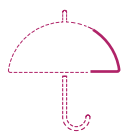
Principaux constats



Pendant la pandémie, l'incidence des violences verbales et des menaces a fortement augmenté pour tous les travailleurs clés, surtout dans les secteurs de la santé, du commerce de détail et de la sécurité.



Les salariés clés gagnent en moyenne 26 pour cent de moins que les autres salariés. Cet écart s'explique seulement aux deux tiers par des différences de formation et d'expérience.



Moins de la moitié des travailleurs clés des pays à revenu faible et intermédiaire sont couverts par la protection sociale.



Dans plusieurs secteurs clés, les taux de syndicalisation sont nettement inférieurs à la moyenne, tant dans les pays développés que dans les pays en développement.

Les travailleurs clés étaient indispensables dans notre vie bien avant la pandémie, mais il a fallu des confinements dans le monde entier pour mettre en évidence combien nous dépendons des services essentiels qu'ils fournissent. La pandémie a également jeté la lumière sur l'écart entre la valeur de leur travail pour la société et leurs conditions de travail – en d'autres termes, leur sous-évaluation. La sous-évaluation du travail clé se répercute au-delà du travailleur individuel. Lorsque les conditions de travail difficiles et les faibles rémunérations sont systémiques, il en résulte des pénuries de main-d'œuvre, un taux de rotation élevé et, à la longue, une insuffisance de services clés. C'est pourquoi la résilience des travailleurs clés face à de futures pandémies ou autres crises dépend des investissements réalisés dans les services essentiels, notamment pour améliorer les conditions de travail de ceux qui s'acquittent de ce travail indispensable.

Dans cette optique, le présent chapitre analyse les conditions de travail des travailleurs clés en vue d'identifier les éventuels déficits à combler. Il se concentre sur sept conditions de travail principales qui déterminent la qualité de l'emploi: la sécurité et la santé, le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, les modalités contractuelles, le temps de travail, les salaires, la protection sociale et la formation. Comme le montrera l'analyse, ces sept dimensions se renforcent mutuellement, de sorte que les déficiences dans l'une d'entre elles entraînent généralement des déficiences dans les autres. Les sept dimensions représentent les principaux droits habilitants et les conditions de travail qui comprennent les aspects tant monétaires que non monétaires du travail décent.

Ce chapitre présente chacune des sept dimensions, en expliquant sa pertinence pour la qualité de l'emploi et son importance au cours de la pandémie de COVID-19. Il fournit des données mondiales sur le degré de protection des travailleurs clés et non-clés, en analysant les travailleurs clés dans leur ensemble. Il jette ainsi les bases d'un examen plus approfondi des conditions de travail de certains groupes professionnels, qui sera présenté au chapitre 4. En raison des écarts importants entre les pays à différents niveaux de développement économique, l'analyse est ventilée par groupe de revenus. Étant donné que l'emploi salarié et l'emploi indépendant sont souvent associés à des conditions de travail divergentes, les résultats sont également ventilés par statut d'emploi chaque fois que cela est pertinent et possible.

Les travailleurs indépendants ne sont pas couverts par la législation du travail associée à la relation d'emploi, comme le salaire minimum ou la limitation du temps de travail. Dans de nombreux cas, en particulier dans les pays en développement, ils ont un statut informel, généralement défini comme le fait de ne pas être enregistré ou de ne pas contribuer au système de sécurité sociale. Pourtant, comme l'analyse le montrera, le statut de salarié ne résout pas la question des déficiences dans les conditions de travail. Malheureusement, de nombreux salariés clés ont des conditions de travail médiocres, parfois en raison de la nature de leur travail, mais plus souvent à cause d'une mauvaise application ou d'une non-application des protections sociales et du travail existantes.

3.1. Sécurité et santé au travail

Nous sommes exposés [à des risques], en plus du soleil incandescent d'Ica, nous sommes en contact avec des produits chimiques [...] de nombreux travailleurs souffrent d'arthrite, de vitiligo et de troubles de la vue [...] nous n'avons pas d'assurance contre les risques, ni d'assurance-vie.

Journalier, entreprise d'agro-exportation, Ica, Pérou

La section 2.1 sur la mortalité et la maladie dues au COVID-19 a montré (pour le nombre limité de pays pour lesquels des données sont disponibles) que les travailleurs clés risquaient plus de mourir du COVID-19 que les autres. Mais elle a également constaté que, bien que les travailleurs de la santé étaient les plus exposés au virus, leur taux de mortalité était inférieur à celui d'autres travailleurs clés, en particulier ceux du secteur des transports. Ce résultat surprenant s'explique en partie par la plus grande adhésion aux mesures de sécurité et de santé dans le secteur de la santé, qui, à son tour, reflète la conception et la couverture des systèmes de sécurité et santé au travail (SST) ainsi que le respect des règles sur les différents lieux de travail.

Le risque élevé d'infection des travailleurs clés par le COVID-19 a mis en évidence l'importance de la SST, entendue comme la prévention des accidents et des maladies liés au travail ainsi que la protection et la promotion de la santé des travailleurs par l'amélioration des conditions et du milieu de travail¹. Comme indiqué au chapitre 1, en juin 2022, la Conférence internationale du Travail a amendé la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) pour y ajouter la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, de sorte que le milieu de travail sûr et salubre est devenu un droit fondamental que tous les États Membres de l'OIT, quel que soit leur statut de ratification de ces conventions, sont tenus de respecter.

Des progrès notables ont été réalisés en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail dans le monde. Depuis le début du siècle, les taux d'accidents mortels ont nettement diminué dans les pays de l'Union européenne, en Australie, en Chine, aux États-Unis et au Japon, entre autres (bien que les progrès semblent avoir ralenti ces dernières années). Néanmoins, dans le monde entier, l'élimination des dangers sur le lieu de travail reste un problème urgent à régler. Avant la pandémie, 1,9 million de personnes mouraient chaque année d'accidents et de maladies liés au travail, sur la base du calcul de l'exposition des travailleurs à 19 facteurs de risque professionnel². Parmi ceux-ci, les maladies non transmissibles, en particulier les maladies respiratoires et cardiovasculaires, étaient responsables de 81 pour cent des décès, le reste étant dû à des accidents du travail³. L'habitude de travailler plus de cinquante-cinq heures par semaine est associée à 40 pour cent de l'ensemble des décès⁴. En outre, plus de 313 millions de travailleurs sont chaque année concernés par des accidents du travail non mortels, entraînant des lésions graves et des absences du travail, et on dénombre 160 millions de cas annuels supplémentaires de maladies non mortelles liées au travail⁵. Les lacunes en matière de SST ont des conséquences négatives pour les travailleurs et les entreprises, en entraînant une baisse de la productivité et en faisant peser un lourd fardeau sur les systèmes de sécurité sociale et de soins de santé, ainsi que sur les familles. On estime que le coût sociétal des maladies et accidents liés au travail représente 3,9 pour cent du PIB mondial⁶. En plus de ces chiffres qui donnent à réfléchir, les défis en matière de SST s'accumulent en raison de l'introduction de nouveaux matériaux et produits chimiques dans la production, ainsi que de l'augmentation des risques psychosociaux et de l'évolution de l'organisation du travail qui font que de nombreux travailleurs n'ont pas de protection en matière de sécurité et de santé, ou pas suffisamment.

Les travailleurs clés sont particulièrement exposés, étant donné qu'ils sont plus susceptibles d'exercer des professions dangereuses et de travailler dans des milieux de travail à haut risque, ainsi que d'être soumis à des modalités contractuelles (en particulier l'emploi informel, la sous-traitance et l'emploi temporaire) associées à une formation moindre en matière de sécurité et de santé, à une supervision inadéquate et à une incidence plus élevée d'accidents du travail⁷. Si certains pays ont actualisé leurs systèmes de SST pour mieux refléter et gérer le monde du travail contemporain, d'autres continuent d'appliquer des systèmes de SST de type «injonction et contrôle» qui conviennent pour traiter un sous-ensemble limité de risques dans certaines branches à haut risque (telles que les activités extractives ou l'aviation), mais qui sont tout à fait inadaptés aux vastes problèmes en matière de sécurité et de santé des lieux de travail d'aujourd'hui (voir l'encadré 3.1). Des lacunes de longue date dans la couverture de SST, un contrôle insuffisant de l'application des règles et de faibles niveaux de conformité font des ravages dans de nombreux lieux de travail dans le monde, en particulier les microentreprises, les petites entreprises et les entreprises informelles.

Encadré 3.1. L'évolution de la réglementation en matière de sécurité et de santé

La réglementation moderne en matière de SST a commencé à émerger au début du XIX^e siècle et de l'industrialisation. Les premières législations, telles que les lois sur les fabriques (Factory Acts) au Royaume-Uni, combinaient des interdictions ou des prescriptions particulières avec un système de sanctions appliqué par des inspecteurs. Les premières lois portaient sur les heures de travail et le travail des enfants, et d'autres mesures de sécurité ont été progressivement introduites.

Les lois sur les fabriques et des lois similaires dans d'autres secteurs, tels que les docks et les mines, ont été adoptées dans le monde entier au cours des XIX^e et XX^e siècles, à la faveur de la colonisation. Ces lois ciblaient des problèmes particuliers dans des industries particulières, mais elles n'ont pas réussi à insuffler une approche globale, collaborative et proactive de la sécurité au travail. Au contraire, les dirigeants, les travailleurs et leurs représentants ont été enjoins d'appliquer passivement les directives émanant de l'État.

Encadré 3.1 (suite)

Une profusion de ces lois de type «injonction et contrôle» de plus en plus complexes a laissé un héritage durable dans de nombreuses juridictions, et plusieurs d'entre elles ont maintenu ce type de réglementation jusqu'au XXI^e siècle. Néanmoins, à partir des années 1970, une nouvelle approche de la SST est apparue, imposant des obligations étendues aux acteurs du lieu de travail afin qu'ils prennent eux-mêmes la responsabilité de décider de la manière d'éliminer ou de réduire les risques. Cette nouvelle approche est généralement réputée remonter aux réformes introduites au Royaume-Uni à la suite d'un rapport d'envergure dirigé par Lord Robens¹.

Le «modèle Robens» préconisait d'imposer aux employeurs des obligations générales de maintien d'un lieu de travail sûr et salubre. Ces obligations étaient complétées par des exigences de corégulation étendues, de sorte que les salariés, et parfois d'autres parties, avaient un rôle à jouer dans l'établissement, le contrôle et l'application des normes et des processus sur le lieu de travail. Si certaines règles imposées par le gouvernement ont survécu (par exemple sur des questions telles que la ventilation ou l'amiante), elles ont généralement été placées dans des instruments subsidiaires afin de pouvoir être rapidement mises à jour sans nécessiter d'amendement législatif. Cela signifie également que le droit primaire n'était pas encombré de règles détaillées. L'objectif était plutôt de définir la structure et les obligations fondamentales du système. Cette division entre les obligations générales et les règles détaillées a permis aux lois sur la SST d'être complètes et compréhensibles, en étendant les principes de base à toutes les branches d'activité et à tous les lieux de travail, plutôt que de séparer les usines, les mines, les docks, etc. En outre, avec le modèle Robens, des secteurs qui n'étaient auparavant pas régulés – souvent des secteurs féminisés et émergents – ont été soumis aux principes de la SST.

Les systèmes suivant le modèle Robens se sont répandus dans le monde entier et l'approche Robens de la SST sous-tend les conventions fondamentales de l'OIT relatives à la sécurité et à la santé. Toutefois, l'évolution des structures du marché du travail n'a cessé de mettre ses limites en évidence. Le modèle a été conçu par rapport à une forme d'organisation professionnelle qui prévalait dans les pays développés entre le milieu et la fin du XX^e siècle: de grandes entreprises manufacturières intégrées verticalement, dotées d'une main-d'œuvre essentiellement masculine, à plein temps, régulière, locale et syndiquée. Il a relativement bien fonctionné pour ces entreprises, où les modalités de travail sont structurées autour de relations d'emploi directes et souvent stables entre les parties, auxquelles des obligations légales claires peuvent être attachées et auxquelles des droits légaux clairs peuvent être conférés.

Le modèle Robens est aujourd'hui sous forte pression, car les sociétés sont confrontées à des modalités de travail à domicile, par le biais d'une plateforme et contractuellement fragmentées («lieux de travail fissurés»²), dans lesquelles le travail est souvent effectué par des femmes et des hommes migrants et non syndiqués, parfois sur la base de contrats temporaires, pluripartites ou informels. Dans le contexte de ces modalités de travail, il est beaucoup plus difficile d'attribuer des droits et responsabilités. Bien que le rapport Robens original ait recommandé une large application de la législation en matière de SST, y compris aux travailleurs indépendants³, la législation fondée sur ce modèle a souvent pris la relation d'emploi classique comme référence centrale pour définir les obligations légales, laissant les travailleurs à leur propre compte, les intérimaires, les travailleurs de plateformes et les travailleurs occasionnels dans une position moins claire⁴. En outre, sa tendance à se concentrer sur les établissements industriels laisse le travail effectué dans les espaces publics, en ligne ou à domicile moins protégé. Là encore, les questions de représentation, qui sont relativement simples dans les entreprises syndiquées, deviennent problématiques lorsque les travailleurs ne peuvent pas se syndiquer facilement, que ce soit parce que leur travail est dispersé ou parce qu'ils ne disposent pas des droits syndicaux accordés aux salariés.

¹ Simpson, 1973.

² Weil, 2014.

³ Simpson, 1973.

⁴ Voir toutefois des décisions telles que *United Kingdom House of Lords, Regina c. Associated Octel Ltd*, 14 novembre 1996.

Dans la littérature sur la SST, les différences sectorielles en matière de risques physiques, biologiques et psychosociaux sont bien connues. Dans l'agriculture, les risques connus comprennent les accidents liés aux machines et aux équipements dans les exploitations industrielles, ainsi que les maladies pulmonaires, la perte d'audition due au bruit, les maladies de la peau et les cancers liés à l'utilisation de pesticides ou à une exposition prolongée au soleil. Les activités extractives présentent des risques pour la sécurité et la santé qui sont propres au secteur, tels que l'instabilité géologique, les explosions, les environnements thermiques, les rayonnements ionisants et les problèmes de santé respiratoire, comme le poumon noir. Dans le secteur de la santé, les travailleurs sont régulièrement exposés à du matériel infectieux⁸. Ils souffrent également de troubles musculosquelettiques en raison de mauvaises postures, en particulier lorsqu'ils s'occupent des patients. En conséquence, les infirmiers ont fréquemment des lésions dorsales et des tensions aux épaules⁹. Pour les chauffeurs routiers, les accidents de la circulation sont la principale cause de décès et d'invalidité. Les travailleurs du secteur des transports passent également de longues heures dans des espaces exigus et sont exposés à des bruits et des vibrations constants. Il ne s'agit là que de quelques-uns des risques et maladies professionnels les plus fréquents chez les travailleurs clés dans les secteurs clés. Le tableau 3.1 fournit une liste plus détaillée pour l'agriculture, afin de donner une idée du large éventail de dangers et de maladies auxquels les travailleurs agricoles clés peuvent être confrontés.

► **Tableau 3.1. Exemples de dangers et d'effets possibles sur la santé dans l'agriculture**

Service clé	Exemples de dangers	Exemples d'effets sur la santé
Agriculture	<p>Dangers agrochimiques: pesticides, fongicides, herbicides, insecticides, larvicides, acaricides, molluscicides, nématicides, ovicides, piscicides, rodenticides, pièges attractifs, chimio-stérilisants, défoliants, dessiccants, désinfectants, inhibiteurs de développement, engrais, phéromones, attractifs et répulsifs alimentaires, poussières¹.</p> <p>Dangers biologiques: bactéries, champignons, acariens et virus transmis par des animaux, parasites et tiques; micro-organismes et acariens présents dans les poussières organiques, morsures, piqûres, venin et agents pathogènes résistants aux antimicrobiens².</p> <p>Dangers physiques: engins et équipements de travail, bruit, vibrations, incendie, température de l'air ambiant, humidité, vent, tempêtes de poussière, précipitations et rayonnement solaire².</p> <p>Dangers ergonomiques: levage et transport répétitifs de charges lourdes, travail en position voûtée, travail manuel répétitif, rythme de travail (intensif)³.</p>	<p>Maladies à transmission vectorielle et infections parasitaires telles que le chikungunya, la dengue, le paludisme, la fièvre jaune, le virus Zika, la maladie de Lyme¹, le virus du Nil occidental, la fièvre de la vallée du Rift, l'encéphalite, la fièvre pourprée des montagnes Rocheuses, la tularémie, la fièvre Q, la trypanosomiase, la leishmaniose et la maladie de Chagas³.</p> <p>Maladies allergiques telles que le poumon du fermier, la maladie des éleveurs d'oiseaux, l'asthme bronchique, l'alvéolite allergique, la rhinite allergique, la conjonctivite allergique et la dermatite³.</p> <p>Troubles et lésions musculosquelettiques tels que les troubles traumatiques cumulatifs, les troubles dégénératifs du cou, des membres supérieurs et de la région lombaire, les crampes musculaires et/ou les lésions musculosquelettiques, les troubles affectant les vaisseaux sanguins, les nerfs, les muscles, les os et les articulations des membres supérieurs, les traumatismes des nerfs périphériques, l'inflammation de la prostate, les lésions dorsales aiguës et chroniques, l'arthrose³.</p> <p>Cancers tels que la leucémie, le lymphome non hodgkinien et le myélome multiple, le cancer de la peau³.</p> <p>D'autres, comme le syndrome toxique de la poussière organique⁴, la maladie du tabac vert, la fièvre du singe².</p>

¹ OMS, 2020d. ² OIT, 2022d. ³ OIT, 2010b. ⁴ Żukiewicz-Sobczak et al., 2013.

► **Tableau 3.2. Exposition aux risques liés à la posture et aux charges lourdes, Europe, 2015 et 2021 (pourcentage)**

Position inconfortable	2015		2021	
	Clés	Autres	Clés	Autres
Jamais	45,8	58,9	38,4	58,5
Parfois	35,7	27,7	27,1	21,2
Toujours	18,5	13,4	34,5	20,3

Charge lourde	2015		2021	
	Clés	Autres	Clés	Autres
Jamais	55,3	75,4	48,4	73,3
Parfois	35,9	18,3	20,3	13,3
Toujours	11,8	6,3	31,3	13,4

Source: Analyse à partir de l'enquête européenne sur les conditions de travail (2015 et 2021). Voir l'annexe pour plus de détails.

Le tableau 3.2 présente des données pour l'Europe sur la proportion de travailleurs dont l'emploi principal implique des postures fatigantes ou douloureuses et le port ou le déplacement de charges lourdes. Si de nombreux travailleurs ont été soumis à des contraintes physiques dans le cadre de leur travail en 2015, 54,2 pour cent des travailleurs clés ont parfois enduré ou endurent toujours des positions inconfortables, contre 41,1 pour cent des travailleurs non-clés. Pendant la pandémie, la proportion de travailleurs clés subissant des contraintes physiques dans leur travail a augmenté pour atteindre 61,6 pour cent, alors que le ratio global est resté inchangé (41 pour cent) pour les autres travailleurs. De même, près de 48 pour cent des travailleurs clés ont déclaré devoir parfois ou toujours porter ou déplacer des charges lourdes, soit près du double des autres travailleurs (24,6 pour cent). Une fois de plus, la situation des travailleurs clés a empiré pendant la pandémie, puisque 51,6 pour cent d'entre eux ont déclaré porter ou déplacer des charges lourdes, contre 44,7 pour cent en 2015. Pour les autres travailleurs, il n'y a eu qu'une légère augmentation, de 24,6 à 26,7 pour cent.

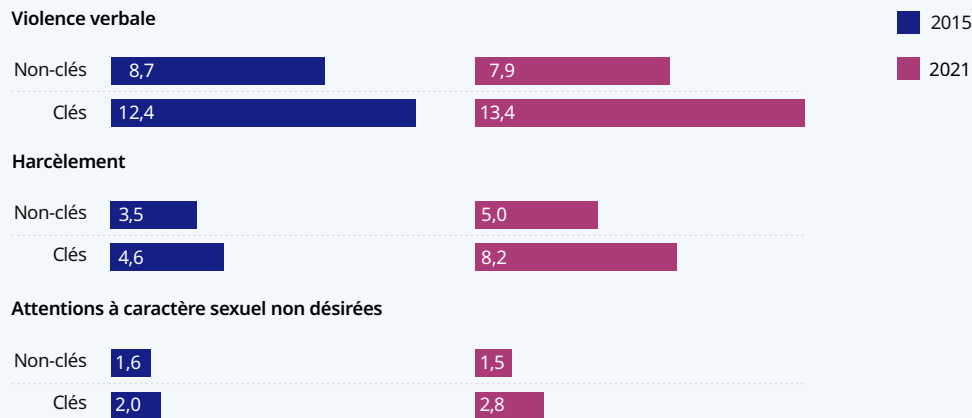
[...] l'expression "violence et harcèlement" dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre [...].

Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019

Outre les dangers physiques et biologiques auxquels sont exposés les travailleurs clés, ils affrontent des risques psychosociaux plus fréquemment que les autres. Les risques psychosociaux surviennent lorsque les demandes de travail dépassent les ressources dont disposent les travailleurs, comme nous l'avons vu au chapitre 2. Ces risques découlent d'une conception, d'une organisation et d'une gestion inadéquates du travail, ainsi que d'un mauvais environnement social au travail, et peuvent avoir des conséquences psychologiques, physiques et sociales négatives, telles que le stress lié au travail, l'épuisement professionnel ou la dépression¹⁰. Les formes psychologiques de violence, comme le harcèlement, moral ou sexuel, et l'intimidation, sont des formes graves de risques psychosociaux sur le lieu de travail¹¹.

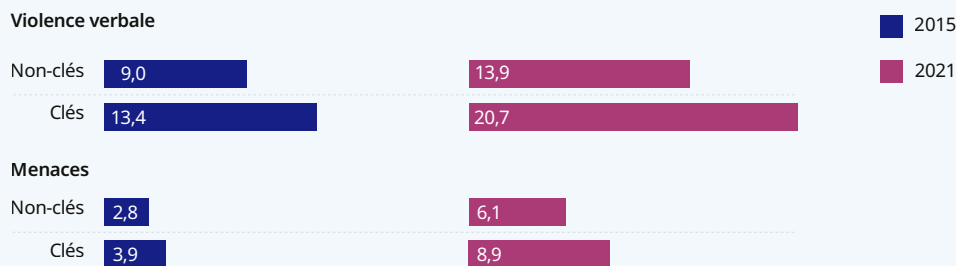
La figure 3.1 présente les données européennes de 2015 et 2021 sur la proportion de travailleurs clés et non-clés qui ont été victimes au cours du mois précédant l'enquête de violence et de harcèlement au travail. Ils peuvent être le fait de collègues ou de supérieurs, mais aussi de clients, de patients ou d'autres personnes avec lesquelles la personne est en contact dans le cadre de son travail. Parmi les travailleurs clés, 12,4 pour cent ont déclaré avoir été victimes de

▶ **Figure 3.1. Pourcentage de travailleurs clés et non-clés déclarant avoir été victimes de violence verbale, de harcèlement ou d'attentions à caractère sexuel non désirées au cours du mois écoulé, Europe, 2015 et 2021**



Source: Analyse à partir de l'enquête européenne sur les conditions de travail (2015 et 2021). Voir l'annexe pour plus de détails.

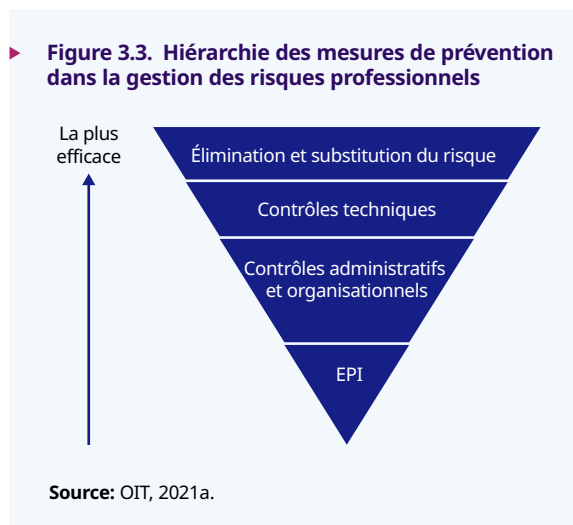
▶ **Figure 3.2. Pourcentage de travailleurs clés ayant subi des violences verbales et des menaces au cours du mois précédent, États-Unis, 2015 et 2021**



Source: Analyse à partir de l'enquête américaine sur les conditions de travail (American Working Conditions Survey), 2015, et des questions de suivi de l'American Life Panel, 2021. Voir l'annexe pour plus de détails.

violence verbale dans l'exercice de leurs fonctions, contre 8,7 pour cent des travailleurs non-clés. La ventilation par groupe professionnel fait apparaître des différences encore plus marquées: dans le secteur de la sécurité, 27,1 pour cent des travailleurs ont été victimes de violences verbales en 2015, contre 19,1 pour cent dans le secteur de la santé. Plus inquiétant encore, pendant la pandémie, l'incidence globale de la violence verbale, du harcèlement et des attentions à caractère sexuel non désirées sur le lieu de travail en Europe a augmenté pour les travailleurs clés; pour les travailleurs non-clés, il n'y a eu que peu de changement.

Les données des États-Unis sur les violences verbales et les menaces montrent une tendance similaire, à savoir une incidence plus élevée chez les travailleurs clés que chez les autres avant la pandémie et une forte augmentation pendant la pandémie. En 2015, 13,4 pour cent des travailleurs clés ont déclaré avoir fait l'objet de violences verbales au travail au cours du mois précédant l'enquête, contre 9 pour cent des travailleurs non-clés (voir la figure 3.2). Pendant la pandémie, un travailleur clé sur cinq a déclaré avoir été victime de violence verbale au travail. Tout comme en Europe, certaines professions enregistrent des niveaux plus élevés de violence verbale, par exemple dans les soins de santé et la sécurité. Toutefois, la hausse observée pendant la pandémie a été plus prononcée chez les commerçants et travailleurs assimilés, 26,5 pour cent d'entre eux ayant signalé des agressions verbales au cours du mois précédant l'enquête de 2021, contre 14,6 pour cent en 2015. Plus inquiétante encore est la nette augmentation des menaces à l'encontre des commerçants et travailleurs assimilés, qui a fait un bond étonnant de 1,6 pour cent en 2015 à 11,7 pour cent en 2021.



Lutter contre les accidents du travail et les maladies professionnelles

Comment les systèmes modernes de SST réduisent-ils ces préjudices physiques et psychosociaux? La notion d'évaluation et de gestion des risques est centrale. En vertu de la convention n° 155, les «employeurs» doivent «faire en sorte», «dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable», qu'une série de domaines «placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la santé» des travailleurs¹². Une entreprise devrait définir par écrit une politique de SST et répartir les responsabilités, les obligations et les pouvoirs s'agissant de l'élaboration, de la mise en œuvre et du fonctionnement du système de gestion de la SST et de la réalisation des objectifs fixés en la matière¹³. Un programme de SST devrait être mis en place et des mesures préventives

devraient être prises pour éliminer ou, si cela n'est pas possible, pour limiter les risques. Lors de l'évaluation des mesures disponibles pour contrôler les risques, le concept de *hiérarchie des mesures de prévention* est fréquemment utilisé¹⁴; il implique de hiérarchiser les mesures de prévention et de protection par ordre d'efficacité.

La figure 3.3 illustre la hiérarchie des mesures de prévention, en commençant par la plus efficace – *l'élimination ou la substitution du danger*. Dans le cas du COVID-19, il n'a pas été possible d'éliminer complètement le virus mais, pour les professions pouvant être exercées à distance, l'exposition a pu être limitée en travaillant à domicile. La deuxième mesure la plus efficace consiste à mettre en œuvre des *contrôles techniques*, qui réduisent l'exposition aux dangers; ces solutions peuvent être les plus rentables. Pour le COVID-19, les contrôles techniques ont consisté à améliorer la ventilation, à installer des filtres à air à haute efficacité ou des barrières physiques, ou encore des guichets de protection pour le service à la clientèle. Le troisième niveau est celui des *contrôles administratifs et organisationnels*, qui impliquent des changements dans la politique ou les procédures de travail afin de réduire ou de limiter l'exposition à un danger. Dans le cas du COVID-19, il s'agissait notamment d'imposer une distance physique en introduisant des rotations supplémentaires ou en faisant en sorte que les travailleurs soient présents un jour sur deux, de promouvoir de bonnes pratiques d'hygiène tant pour les travailleurs que pour le lieu de travail (par exemple en instituant un nettoyage et une désinfection de routine), de mettre en œuvre des pratiques de contrôle des infections (par exemple des politiques de surveillance de la santé, de contrôle du lieu de travail, des processus de filtrage et des mesures d'intervention pour les travailleurs malades ou potentiellement infectés). La dernière mesure repose sur les EPI. Bien que l'EPI soit généralement considéré comme une mesure de dernier recours, il a néanmoins été nécessaire pendant la pandémie de COVID-19 pour prévenir certains types d'exposition, en particulier pour les professions de première ligne. L'EPI ne peut toutefois pas se substituer à d'autres mesures de SST¹⁵. Dans de nombreux cas, notamment pendant la pandémie, les différentes mesures ont été combinées.

En procédant à l'évaluation des risques conformément à ces obligations, les entreprises ne sont pas laissées à elles-mêmes. Comme mentionné ci-dessus, dans un système de SST qui fonctionne bien, les obligations générales sont complétées par des règles détaillées, telles que des protocoles et des documents d'orientation publiés par des organismes autorisés en vertu des lois générales sur la SST. Ces règles sont souvent propres à un secteur ou à une branche d'activité. Ainsi, une entreprise doit tenir compte non seulement de l'obligation générale, mais aussi de réglementations particulières sur le bruit, le plomb ou la silice, par exemple, si elles sont pertinentes pour ses activités. Pendant la pandémie de COVID-19, ce type de protocoles a constitué un moyen potentiel d'inciter les entreprises à s'attaquer systématiquement à la menace du COVID-19 et, comme les règlements sont plus faciles à mettre à jour que les lois, ils ont pu évoluer au fur et à mesure que les connaissances sur la lutte contre la propagation du virus s'approfondissaient. Malheureusement, de nombreuses juridictions ont élaboré des mesures temporaires ad hoc pour faire face au COVID-19, mais pas encore de règlements ou d'orientations solides et stables sur des questions telles que les maladies transmises par l'air.

Outre des règles et des orientations plus détaillées, l'obligation première de garantir un milieu de travail sûr et salubre, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, est complétée par l'obligation de *coopérer*. Cela signifie qu'il faut travailler avec les autres entreprises qui exercent une influence sur le lieu de travail, et collaborer

L'étendue incomplète des responsabilités est au cœur du problème auquel les systèmes contemporains de SST.

avec les travailleurs et leurs représentants¹⁶. Dans de nombreux lieux de travail, il n'y a pas qu'une seule entreprise qui exerce un contrôle global. Sur un grand chantier de construction, par exemple, il y a souvent de nombreux sous-traitants qui effectuent des travaux; ce type d'organisation est de plus en plus fréquent dans une myriade de branches d'activité. L'article 17 de la convention n° 155 stipule que «[c]haque fois que plusieurs entreprises se livrent simultanément à des activités sur un même lieu de travail, elles devront collaborer en vue d'appliquer les dispositions de la présente convention»¹⁷. L'article 19 de la convention exige que des dispositions soient prises au sein des entreprises pour veiller à ce que les travailleurs et leurs représentants participent à l'accomplissement des obligations en matière de SST sur le lieu de travail; il s'agit notamment de dispositions relatives à l'échange d'informations, à la fourniture d'une formation appropriée et à la consultation sur le lieu de travail.

En principe, ces obligations de coopération devraient garantir que toutes les entreprises et tous les travailleurs engagés sur un lieu de travail participent activement à la création d'un milieu de travail sûr et salubre. Malheureusement, de nombreux systèmes conti-

nent d'interpréter ces obligations de coopération de manière restrictive. Ils limitent encore le champ d'application aux «employeurs» et aux «salariés», excluant ainsi certaines catégories de travailleurs susceptibles d'être présents sur le lieu de travail (par exemple les intérimaires et les indépendants). Cette question de l'étendue incomplète des responsabilités est au cœur du problème auquel sont confrontés les systèmes contemporains de SST, et la pandémie de COVID-19 a accentué ces lacunes.

Au Brésil, par exemple, la législation en matière de SST est généralement liée à la relation d'emploi, tout comme les prestations de sécurité sociale. En outre, elle stipule que les travailleurs réguliers et occasionnels doivent bénéficier de droits égaux¹⁸ et que les travailleurs intérimaires sont couverts¹⁹. Les non-salariés, tels que les travailleurs indépendants, doivent fournir leur propre équipement de sécurité et souscrire leur propre assurance contre les accidents²⁰. Environ 40 pour cent de la main-d'œuvre est informelle et travaille en dehors de la protection des systèmes de SST et de sécurité sociale²¹.

Aux États-Unis, certains travailleurs ne sont pas du tout couverts par la législation en matière de SST, à savoir les salariés des États et des collectivités locales dans les États qui ne disposent pas de leur propre législation sur la SST, qui sont plus de 20²². Beaucoup de travailleurs clés sont engagés par les États ou les collectivités locales, et ils ne bénéficient d'aucune protection en matière de SST à moins qu'ils ne soient couverts par une convention collective. En outre, les travailleurs indépendants, les étudiants et les bénévoles ne sont pas du tout couverts, et la situation des travailleurs intérimaires est floue²³. Les petites exploitations agricoles sont explicitement exclues des programmes d'inspection de la SST, et l'autorité d'inspection sur les petites entreprises est limitée.

La divergence entre le champ d'application technique de la législation et sa couverture dans la pratique constitue une autre source de préoccupation. L'informalité signifie précisément que les travailleurs concernés sont hors du champ d'application effectif de la loi. Par exemple, au Rwanda, le champ d'application du chapitre relatif à la SST de la loi sur le travail est large et couvre les travailleurs indépendants, les stagiaires et les apprentis²⁴. Mais les trois quarts des travailleurs sont informels et ne sont pas inclus dans les statistiques sur la SST²⁵; les travailleurs informels particulièrement vulnérables comprennent ceux qui sont pour la plupart migrants, analphabètes et saisonniers. Les données du Rwanda montrent également que l'observation de la législation sur la SST varie d'un secteur à l'autre, allant d'une conformité élevée dans les services (76 pour cent) à une faible conformité dans la construction (42 pour cent)²⁶. Cette variation sectorielle (souvent combinée à une variation régionale au sein des pays) est commune à l'ensemble des juridictions²⁷.

De nombreux travailleurs clés échappent ainsi à la protection de la SST. Les chauffeurs, les agents d'entretien et les travailleurs des services de protection sont souvent engagés dans le cadre de chaînes de sous-traitance complexes qui réduisent les responsabilités légales des utilisateurs finaux. Les aides à domicile et les travailleurs ambulants sont souvent des indépendants qui travaillent en dehors des sites industriels. Même pour les travailleurs clés qui occupent des emplois industriels traditionnels, les modes d'organisation et de représentation ont été perturbés par les confinements et autres restrictions d'accès aux lieux de travail. En outre, de nombreux travailleurs, en particulier ceux qui ont des contrats précaires, hésitent à dénoncer les violations des règles de sécurité par crainte de représailles. C'est particulièrement vrai pour les travailleurs migrants sans statut légal ou à qui les agences de recrutement font payer des frais élevés²⁸.

Une autre limite dans le fonctionnement pratique de nombreux systèmes de SST – encore une fois mise en lumière par la pandémie de COVID-19 – est la tendance à se concentrer sur l'infrastructure physique plutôt que sur les risques psychosociaux et la santé mentale, même si la santé mentale est couverte par la convention n° 155²⁹, ainsi que par la convention n° 190 (relative à la violence et au harcèlement au travail). Si l'accent mis sur les dommages physiques est historiquement compréhensible, puisque les mines, les chantiers de construction et les unités de fabrication présentaient des dangers évidents pour le bien-être physique, l'augmentation du stress mental et la multiplication des cas de violence et de harcèlement au travail, en particulier dans les secteurs des soins de santé, de la sécurité et du commerce de détail qui sont en contact direct avec le public, sont très préoccupantes. En effet, lors d'un examen de la législation nationale dans 132 pays en 2018-19, il a été constaté que les deux tiers n'incluaient pas l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux dans leur législation nationale sur la SST. En outre, dans de nombreux pays, la violence au travail n'était interdite que si elle constituait une atteinte aux coutumes morales ou religieuses³⁰.

L'accent mis sur les infrastructures physiques a également eu tendance à éclipser la prévention des maladies professionnelles, même si celles-ci ont fait l'objet de plus d'attention que les risques psychosociaux. Si les lésions causées par des machines dangereuses, par exemple, peuvent être immédiates et dramatiques, les maladies professionnelles se développent souvent progressivement, et il peut être plus difficile d'établir un lien de causalité entre une maladie et un lieu de travail, comme le montre l'histoire de la réglementation sur l'amiante³¹. Néanmoins, les instruments de l'OIT reconnaissent depuis longtemps de nombreux types de maladies professionnelles³² et l'obligation des États-nations de s'en préoccuper³³. La recommandation (n° 194) de l'OIT sur la liste des maladies professionnelles, 2002, qui a été révisée pour la dernière fois en 2010, fournit une base pour une classification systématique des dangers pour la santé, y compris les agents biologiques et les maladies infectieuses. Le COVID-19 peut évidemment s'ajouter à cette liste. Pourtant, la plupart des États Membres ne l'ont pas encore reconnu comme maladie professionnelle, si ce n'est au cas par cas ou de manière limitée aux professionnels de la santé³⁴. En outre, comme mentionné ci-dessus, de nombreux systèmes n'ont pas encore élaboré de normes appropriées sur les maladies transmises par l'air.

3.2. Liberté syndicale et négociation collective

Autrefois, lorsqu'il n'y avait pas de syndicat, les gens étaient licenciés et embauchés à volonté. Aujourd'hui, grâce aux syndicats, nous avons au moins la stabilité de l'emploi. Dans le passé, [si le sous-traitant changeait], c'était fini. Il n'y avait nulle part où aller, légalement, pour plaider sa cause ou faire des réclamations. Mais aujourd'hui, les temps ont changé [...] vous pouvez toujours travailler ici même si le sous-traitant change.

Agent d'entretien hospitalier, République de Corée

La syndicalisation et la négociation collective ont constitué une ressource importante pour les travailleurs pendant la pandémie. Comme l'explique le chapitre 2, les travailleurs syndiqués disposaient de canaux formels pour faire part de leurs préoccupations à la direction et pour négocier des solutions visant à améliorer la sécurité de leur environnement de travail, entre autres sujets d'inquiétude. La liberté syndicale et la négociation collective sont des droits habilitants. Grâce à la négociation collective, les syndicats et un ou plusieurs employeurs (ou une organisation d'employeurs) peuvent exprimer leurs revendications respectives, partager des informations et conclure une convention collective qui régit les conditions de travail et d'emploi. En tant que telles, la liberté syndicale et la négociation collective sont essentielles à l'établissement de conditions de travail, qui influencent la qualité générale de l'emploi.

La liberté syndicale – le droit des travailleurs de s'affilier à un syndicat et celui des employeurs de s'affilier à une organisation – et la négociation collective – la négociation volontaire entre les syndicats et un ou plusieurs employeurs (ou



leur organisation) – sont des principes et des droits fondamentaux au travail. Tous les États Membres, du fait de leur appartenance à l'OIT, doivent donc respecter, promouvoir et appliquer universellement ces principes, qu'ils aient ou non ratifié les conventions concernées. La négociation collective, en créant un cadre pour les relations collectives de travail au quotidien, permet aux parties d'adapter les règles à une situation particulière et de les modifier lorsque celle-ci évolue³⁵. De plus, l'existence et la mise en œuvre d'une convention collective améliorent le respect de la réglementation du travail, ce qui fait de la syndicalisation un allié important en matière de conformité réglementaire³⁶.

Dans le monde, environ un salarié sur six est membre d'un syndicat et, dans la population active (qui comprend les travailleurs à leur compte), un travailleur sur neuf est affilié. Cela représente environ 250 millions de travailleurs dans les secteurs public et privé. Le taux de syndicalisation des travailleurs à leur compte, bien qu'essentiel pour répondre à leurs préoccupations collectives, reste faible (2,2 pour cent)³⁷. Les taux de syndicalisation varient considérablement d'un pays à l'autre, et reflètent le système de relations professionnelles en place ainsi que la répartition par branche d'activité dans le pays. Les taux varient de moins de 5 pour cent en Colombie, au Pakistan, au Pérou, en Thaïlande et en République bolivarienne du Venezuela à plus de 60 pour cent à Cuba, au Danemark et en Suède, pour atteindre 92 pour cent en Islande.

Selon les données de l'OIT, plus d'un tiers des salariés de 98 pays voient leur rémunération et leurs conditions de travail régulées par une ou plusieurs conventions collectives (moyenne pondérée)³⁸. Le taux de couverture de la négociation collective varie toutefois beaucoup d'un pays à l'autre, allant de plus de 75 pour cent dans de nombreux pays européens et en Uruguay à moins de 25 pour cent dans près de la moitié des pays pour lesquels des données sont disponibles. Cette variation est due à la conception du système de relations professionnelles, selon que la négociation est limitée au niveau de l'entreprise ou que la négociation multiemployeurs couvre les secteurs et les professions; selon que les travailleurs sont inclus dans le champ d'application des conventions collectives, qu'ils sont affiliés ou non à un syndicat signataire ou qu'ils sont employés ou non dans des entreprises non-signataires (mécanisme d'extension administrative); et selon que les fonctionnaires ont le droit de mener des négociations collectives (c'est interdit dans 17 pays). Dans les pays où la négociation est limitée au niveau de l'entreprise, 15,8 pour cent des salariés en moyenne sont couverts par des conventions collectives; lorsqu'elle a lieu dans un cadre multiemployeurs, le taux moyen de couverture est de 71,7 pour cent³⁹.

En tant que forme de régulation, la négociation collective oriente de multiples dimensions des conditions de travail, notamment les salaires, la sécurité de l'emploi et les modalités contractuelles, le temps de travail et les règles en matière de congés, l'accès à la formation, la protection sociale, la sécurité et la santé, ainsi que d'autres questions qui préoccupent les parties à la négociation. Bien que la syndicalisation et la négociation collective soient généralement analysées sous l'angle de leurs effets sur les revenus (un sujet abordé au chapitre 5), la sécurité et la santé sur le lieu de travail, qui constituaient une préoccupation majeure pour les travailleurs clés pendant la pandémie, est un sujet de négociation souvent négligé mais essentiel⁴⁰. Les données relatives à la négociation collective et au respect des règles sur le lieu de travail démontrent l'importance de la négociation collective en tant qu'outil permettant de relever les défis posés par la pandémie de COVID-19. En analysant des conventions collectives négociées pendant la pandémie dans les secteurs des soins de santé, de l'assistance sociale, de l'éducation, de la vente au détail de produits alimentaires et des transports, le BIT a constaté que la plupart d'entre elles contenaient des engagements visant à garantir la fourniture correcte d'EPI et des protocoles pour leur bonne utilisation, d'autres mesures de protection telles que des barrières et les transactions sans espèces, des absences payées et des rémunérations supplémentaires (voir l'encadré 3.2)⁴¹. En outre, les comités bipartites de SST ont joué un rôle essentiel dans la conception, l'instauration et le contrôle du respect de protocoles contre le COVID-19. Dans certains cas, les conventions collectives ont élargi le mandat des comités de SST existants dans le cadre de systèmes de gestion de la SST préexistants. Dans d'autres cas, les parties à la négociation ont mis en place des comités de crise dédiés afin de superviser la mise en œuvre des mesures de sécurité et de santé liées au COVID-19.

Encadré 3.2. La négociation collective pour les travailleurs clés pendant la pandémie

Les conventions collectives ont fait la preuve de leur utilité pour répondre aux préoccupations des travailleurs clés pendant la pandémie de COVID-19, les accords s'articulant autour de cinq domaines clés: protection de la sécurité et de la santé, droits aux congés payés, protection sociale, organisation du travail et rémunération supplémentaire¹.

Protection de la sécurité et de la santé. Les conventions collectives pour les travailleurs clés se sont attachées à réduire leur exposition au virus en veillant à leur sécurité et à leur santé et, en cas d'infection, en les soutenant tout au long de leur rétablissement grâce à des soins médicaux et des congés payés. Dans plusieurs secteurs, l'accès à des équipements de protection, négocié par le biais de conventions collectives, a contribué à réduire l'exposition des travailleurs au virus. Par exemple, dans le secteur des soins de santé en République de Corée, une convention collective a garanti que des EPI seraient stockés et attribués aux travailleurs de la santé. Des accords similaires pour réguler l'accès des travailleurs aux EPI ont également été conclus en Autriche, au Chili, en Colombie, au Costa Rica, en Espagne, aux États-Unis, en Italie et au Kenya. Dans d'autres secteurs, tels que le commerce de détail et les transports, les conventions collectives ont permis l'installation de barrières physiques séparant les travailleurs des clients. En Norvège, des conventions collectives ont contribué à réduire l'exposition des travailleurs des transports publics grâce à l'introduction du paiement sans espèces et à la fermeture des portes avant des véhicules publics. De même, au Chili et en Norvège, des barrières physiques ont été installées aux caisses enregistreuses afin de limiter le contact des travailleurs du commerce de détail avec les clients. Plusieurs pays ont également introduit de nouvelles mesures de protection dans l'industrie du conditionnement de la viande. L'association irlandaise de l'industrie de la viande et les syndicats ont convenu d'un protocole de sécurité pour les travailleurs.

Droits aux congés payés. Des absences payées, à titre préventif ou en cas d'exposition ou d'infection, ont également fait l'objet de certaines conventions collectives pour les travailleurs clés pendant la pandémie. En Finlande et en Tchéquie, des absences payées ont été accordées aux travailleurs pour qu'ils se fassent vacciner. Dans d'autres cas, ces congés étaient liés à la détection du virus. En Italie, par exemple, une convention collective garantissait l'accès à des tests COVID-19 fréquents pour ceux qui étaient régulièrement exposés au virus. En Argentine et à Sri Lanka, les conventions collectives ont autorisé des congés de maladie exceptionnels pour les travailleurs de la santé en cas d'infection, ce qui leur garantissait l'accès aux soins médicaux sans réduction de salaire. Des droits à des congés de maladie supplémentaires ont également été accordés à des travailleurs clés dans certaines parties du secteur du commerce de détail en Australie et aux États-Unis, ainsi qu'à des travailleurs du soin en Écosse et en Irlande. En cas d'exposition au COVID-19 (mais pas nécessairement d'infection), certains employeurs du Royaume-Uni ont rémunéré les périodes d'isolement des travailleurs, tandis que d'autres ont étendu les dispositions légales en matière d'indemnités de maladie à des salariés qui n'y auraient pas eu droit avant la pandémie. Des accords similaires ont été conclus en Autriche et au Chili. Le paiement intégral des salaires pendant les périodes de quarantaine a également été mis en place par le biais d'une convention collective pour certains travailleurs de la santé en Australie, aux États-Unis, en Norvège et en République de Corée.

Protection sociale. Outre la reconnaissance du COVID-19 comme maladie professionnelle, les conventions collectives de plusieurs pays ont introduit des droits et des protections non liés au salaire pour les travailleurs du secteur de la santé. Des soins hospitaliers gratuits pour les travailleurs ayant contracté le COVID-19 ont été prévus aux Philippines et à Sri Lanka. La gratuité du transport par navette a également été instaurée pour les travailleurs de la santé aux Philippines. En 2020, les infirmiers ont été inclus dans l'assurance-maladie et accident nationale au Kenya. Des clauses relatives au soutien psychosocial, comme le traitement et l'aide en matière de santé mentale, ont été ajoutées dans le secteur des soins de santé en Finlande, en Italie et en République de Corée.

Organisation du travail. Les changements dans l'organisation du travail, introduits par le biais de conventions collectives dans plusieurs pays, visaient à protéger les travailleurs vulnérables et à réagir rapidement à l'évolution de la situation. Dans le secteur du commerce de détail en Autriche, par exemple, un accord sectoriel a garanti que les travailleurs à risque, comme les femmes enceintes, pourraient être réaffectés à des tâches ne nécessitant pas de contact avec les clients; à défaut, ils pouvaient être exemptés de travail avec versement intégral de leur salaire. De même, en Colombie, au plus fort de la pandémie,

Encadré 3.2 (suite)

une convention collective conclue entre 320 plantations de bananes a garanti que les travailleurs particulièrement vulnérables à l'infection, comme ceux qui étaient âgés de plus de 65 ans, les femmes ayant une grossesse à risque ou ceux qui présentaient des pathologies préexistantes, n'étaient pas obligés de travailler et bénéficiaient d'un congé payé². Dans le secteur de la santé en Irlande et en Norvège, les conventions collectives ont permis de réduire les restrictions sur les heures supplémentaires et d'assouplir les règles régissant le redéploiement et la modification des horaires des travailleurs, afin de veiller à la résilience des services de santé. Ces mesures ont été adoptées à titre temporaire, avec l'intention d'y mettre fin une fois que la pandémie se serait atténuée³.

Rémunération supplémentaire. Dans de nombreux pays, des rémunérations supplémentaires ponctuelles, des primes ou des primes de risque ont été instaurées pour les travailleurs clés par le biais de conventions collectives dans les secteurs de la santé, des transports, de l'alimentation, du commerce de détail et des soins aux personnes âgées. Cole⁴ en Australie, Kaufland⁵ en Roumanie et ShopRite⁶ en Afrique du Sud sont trois entreprises qui ont agi de la sorte. Dans certains cas, les conventions collectives ont augmenté les salaires des travailleurs clés sur plusieurs périodes. En Allemagne⁷ et en Suède⁸, par exemple, des conventions collectives ont garanti des hausses de salaire pendant deux ans et des primes pour les infirmiers. À la suite d'une grève nationale des travailleurs de la santé au Kenya en décembre 2020, plusieurs conventions collectives nationales ont garanti le droit des travailleurs à des arriérés de salaire, à la fourniture d'EPI et à la prise en charge des frais médicaux pour ceux qui contractaient le COVID-19⁹. Dans d'autres pays, en particulier dans les secteurs financés par des fonds publics, tels que les soins de santé ou la sécurité, la détérioration des finances publiques a empêché l'octroi de rémunérations supplémentaires pour les travailleurs clés. Par exemple, les augmentations salariales prénégociées ont été reportées pour les travailleurs du secteur public en Croatie¹⁰.

¹ Sauf indication contraire, les exemples donnés figurent dans OIT, 2022f.

² OIT, 2020b.

³ Seip, 2020; OIT, 2022f.

⁴ Ranosa, 2020.

⁵ Marica, 2020.

⁶ *Times Live*, 2020.

⁷ Fédération syndicale européenne des services publics, 2021.

⁸ *Idem*.

⁹ Rubery *et al.*, 2021.

¹⁰ OIT, 2022f.

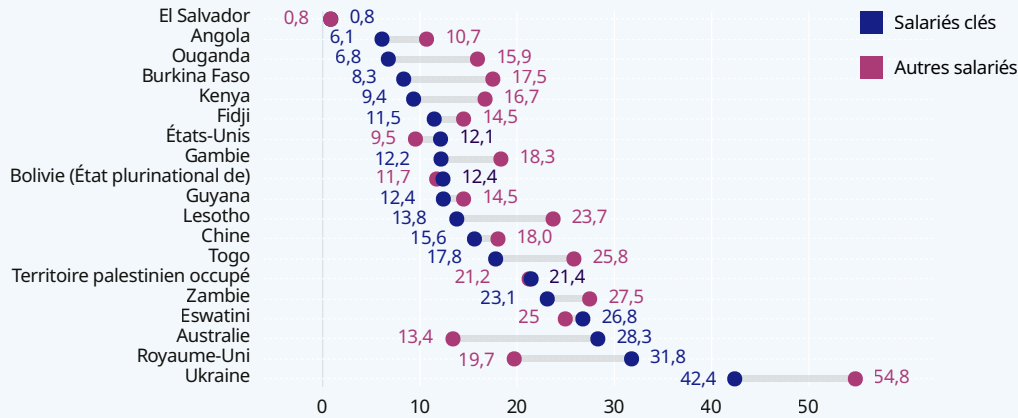
Source: OIT, 2022f.

Malgré ces résultats positifs, beaucoup de travailleurs – dont de nombreux travailleurs clés – ne sont ni membres d'un syndicat ni couverts par une convention collective. La figure 3.4 fournit des données sur l'affiliation syndicale des salariés clés et non-clés dans 19 pays et territoires. La figure 3.5 se concentre sur les taux de syndicalisation par groupe professionnel clé dans ces mêmes pays. Les chiffres combinés font émerger un constat: les taux de syndicalisation varient largement entre les salariés clés et les salariés non-clés, à la fois entre les différents pays et à l'intérieur de chacun d'entre eux. D'un pays à l'autre, les taux de syndicalisation vont de presque 0 pour cent à El Salvador pour les salariés clés et non-clés à environ 42 et 55 pour cent, respectivement, en Ukraine.

Au sein des pays, de grandes différences de taux de syndicalisation entre les salariés clés et non-clés apparaissent. Alors que les taux des salariés non-clés sont plus élevés que ceux des salariés clés dans la plupart des pays, dans 6 des 19 pays et territoires (Australie, État plurinational de Bolivie, Eswatini, États-Unis, Royaume-Uni, Territoire palestinien occupé), le taux de syndicalisation des salariés clés est plus élevé. Cela s'explique en partie par les taux de syndicalisation plus élevés dans le secteur public et parmi les travailleurs des secteurs de la sécurité et de la santé (y compris les policiers). Au Royaume-Uni, par exemple, 47 pour cent des salariés du secteur de la santé sont affiliés à un syndicat alors que, pour les sept autres catégories professionnelles, ce taux est inférieur à 25 pour cent. De même, aux États-Unis, les salariés clés du secteur de la sécurité, en particulier les policiers et les pompiers, sont comparativement plus syndiqués (37 pour cent) que le reste des salariés clés (11 pour cent).

La figure 3.5 montre également les nettes différences de taux de syndicalisation entre les professions clés. Celui des salariés du secteur de la santé est de 35,8 pour cent, suivi d'environ 23 pour cent pour les techniciens et les employés

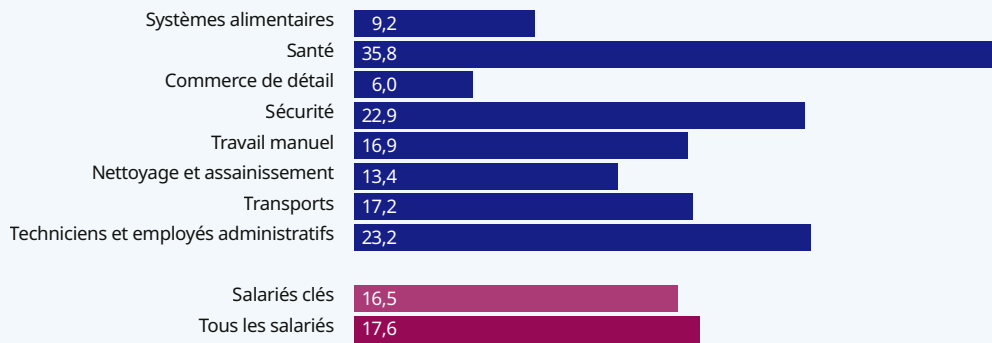
► **Figure 3.4. Part de salariés clés et d'autres salariés affiliés à un syndicat (pourcentage)**



Note: Calculs à partir des enquêtes sur la main-d'œuvre qui permettent d'identifier les travailleurs clés et les membres des syndicats. Dans la plupart de ces pays et territoires, les négociations collectives se déroulent au niveau de l'entreprise; dans quelques-uns (Kenya, Ouganda et Togo), elles sont mixtes, avec des négociations sectorielles et des négociations au niveau de l'entreprise.

Source: Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

► **Figure 3.5. Syndicalisation des salariés clés par groupe professionnel (pourcentage)**



Source: Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

administratifs, ainsi que pour le personnel de sécurité. En revanche, les taux de syndicalisation dans les secteurs du nettoyage et de l'assainissement, des systèmes alimentaires et du commerce de détail sont inférieurs à la moyenne. À peine 6 pour cent des salariés clés du commerce de détail et 9 pour cent de ceux des systèmes alimentaires sont syndiqués, ce qui est nettement inférieur à la moyenne de 17,6 pour cent pour l'ensemble des salariés.

Les faibles taux de syndicalisation dans les secteurs des systèmes alimentaires et du commerce de détail ne sont pas surprenants compte tenu des nombreux obstacles à l'organisation de ces travailleurs. Certains pays continuent d'exclure les travailleurs agricoles de la législation générale du travail, ce qui les prive du droit de s'associer⁴². Outre un taux élevé d'emploi indépendant dans l'agriculture, de nombreux salariés sont employés de manière informelle, souvent dans le cadre de contrats occasionnels, ce qui rend la syndicalisation difficile dans la pratique: cela s'explique à la fois par le fait que la main-d'œuvre est itinérante et par l'absence de sécurité de l'emploi, qui fait que les travailleurs craignent d'éventuelles représailles s'ils adhèrent à un syndicat⁴³. Pour les migrants internationaux employés

comme ouvriers agricoles dans le cadre de programmes de migration temporaire, le problème est accentué par le fait que leur résidence temporaire dans le pays d'accueil est liée à leur contrat de travail⁴⁴.

Contrairement aux travailleurs agricoles, les travailleurs du commerce de détail ne souffrent pas d'interdictions légales à la syndicalisation et à la négociation collective, bien qu'il y ait des contraintes, en particulier dans les pays qui sont limités à la négociation collective au niveau de l'entreprise. Dans les pays à revenu élevé, la croissance des chaînes, y compris des grandes surfaces, entraîne un regroupement des magasins de détail pour la négociation au niveau de l'entreprise, alors que, dans certains pays, chaque succursale doit mener une campagne et des élections syndicales distinctes et, en cas de succès, les résultats de la convention collective peuvent ne s'appliquer qu'à cette seule succursale. Étant donné le taux de rotation élevé dans le commerce de détail et le recours fréquent aux contrats à temps partiel et temporaires, il est difficile pour les travailleurs du commerce de détail d'avoir les échanges constructifs avec leurs collègues ou des représentants syndicaux qui sont nécessaires pour réussir une campagne de recrutement⁴⁵. Ces contraintes se manifestent dans le taux de syndicalisation des travailleurs clés du commerce de détail, qui s'élevait à seulement 3,8 pour cent aux États-Unis en 2019. Dans les pays à faible revenu, une grande partie du travail dans le commerce de détail est informelle et se fait dans des micro ou petites entreprises, ce qui complique la syndicalisation. Certains pays⁴⁶ ont également fixé un seuil minimal pour la part de salariés syndiqués nécessaire afin d'être reconnu comme agent négociateur exclusif.

Les données relatives à la négociation collective pendant la pandémie semblent indiquer que le recours à la négociation était souvent fonction de la mesure dans laquelle un pays, une branche d'activité ou une entreprise en dépendait avant le COVID-19. Lorsqu'elle est mise à profit, la négociation collective peut permettre de réagir et d'améliorer les conditions de travail et d'emploi des travailleurs clés pendant la pandémie.

3.3. Modalités contractuelles

Je ne suis qu'un médecin contractuel. Le fait que nous soyons toujours sous contrat, que nous puissions nous retrouver sans emploi une fois la pandémie terminée, n'est pas une chose très positive à avoir à l'esprit lorsque l'on arrive au travail et que l'on voit cet horrible drame devant soi tous les jours.

Médecin, Malaisie

Le fait que l'arrangement contractuel d'une personne soit à temps partiel, temporaire ou multipartite (agence de placement privée ou courtier en main-d'œuvre) peut avoir des conséquences importantes sur les salaires et prestations sociales qu'elle perçoit, et donc sur le degré de protection du travail dont elle bénéficie. Les travailleurs clés sont plus susceptibles d'être employés selon des modalités contractuelles à temps partiel, temporaires ou multipartites, qu'ils travaillent pour le secteur privé ou le secteur public. Les travailleurs migrants, en particulier, travaillent souvent sous contrat temporaire, surtout lorsqu'ils sont recrutés dans le cadre de programmes de migration temporaire de main-d'œuvre qui sont, par définition, temporaires. En principe, il ne devrait pas y avoir de différence en matière de protection du travail entre les travailleurs ayant des contrats atypiques ou diverses formes de modalités de travail et ceux qui sont employés dans le cadre de contrats types, en particulier si la réglementation impose l'égalité de traitement. Cependant, dans la pratique, les contrats atypiques sont associés à une pénalisation salariale, à une couverture sociale plus faible, à des taux de syndicalisation plus bas, à un accès moindre à la formation, à des risques plus importants pour la sécurité et la santé, ainsi qu'à l'insécurité de l'emploi⁴⁷. En outre, des études ont établi une relation entre l'emploi atypique et de moins bons résultats en matière de santé⁴⁸, dont un risque élevé d'infection par le COVID-19⁴⁹.

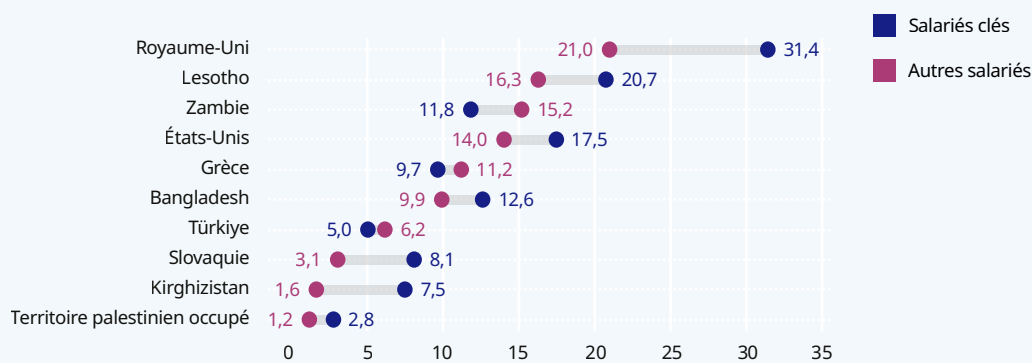
Emploi à temps partiel

L'emploi à temps partiel peut être utile pour concilier vie professionnelle et vie personnelle, facilitant ainsi l'intégration au marché du travail de personnes qui, autrement, ne travailleraient pas du tout. Étant donné que la plupart des tâches de soins sont assumées par les femmes, l'emploi à temps partiel réduit à cet égard les inégalités entre les sexes⁵⁰. Pendant la pandémie de COVID-19, la charge en matière de soins est devenue plus lourde en raison de la fermeture des écoles et des crèches, augmentant ainsi pour beaucoup le nombre d'heures consacrées aux responsabilités familiales. Cependant, l'emploi à temps partiel ne donne pas toujours accès à des soins de santé, à des congés de maladie et à d'autres droits et prestations. Les avantages du travail à temps partiel ne se concrétisent donc pas s'il n'y a pas d'égalité de traitement entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à plein temps (voir la section 4.2)⁵¹.

La figure 3.6 montre la part des salariés clés à temps partiel dans les pays et territoires qui disposent de données sur le temps partiel déclaré (plutôt que sur les heures de travail déclarées, qui servent parfois d'indicateur indirect). Dans tous les pays et territoires, à l'exception de la Grèce, de la Türkiye et de la Zambie, l'emploi à temps partiel est plus répandu parmi les salariés clés que parmi les salariés non-clés. Au Kirghizistan, près de 8 pour cent des salariés clés ont un emploi à temps partiel, contre moins de 2 pour cent des salariés non-clés. Dans des pays comme le Lesotho et le Royaume-Uni, où le travail à temps partiel est plus courant, les salariés clés sont surreprésentés dans ce type d'emploi. Un salarié clé sur trois est à temps partiel au Royaume-Uni et un sur cinq au Lesotho. Comme pour le travail à temps partiel en général, les femmes sont davantage concernées que les hommes. Alors qu'en moyenne près de 12 pour cent des femmes travaillent à temps partiel dans des secteurs et professions clés, cette proportion atteint 34 pour cent au Royaume-Uni et plus de 19 pour cent aux États-Unis. Compte tenu de la surreprésentation des femmes dans l'emploi à temps partiel, le cadre juridique a des implications importantes pour l'égalité des sexes. En l'absence d'égalité de traitement, les salariés clés à temps partiel, qui sont en majorité des femmes, ont dû pendant la pandémie de COVID-19 non seulement prendre en charge des responsabilités accrues en matière de soins, mais ils sont devenus plus vulnérables faute de protections telles que les congés de maladie payés.

Les employeurs de divers secteurs, comme les systèmes alimentaires, le commerce de détail, le nettoyage et l'assainissement, ont plusieurs raisons de proposer des emplois à temps partiel. Dans le commerce de détail, les systèmes de gestion des stocks en flux tendu et les longues heures d'ouverture encouragent les employeurs à embaucher des travailleurs à temps partiel pour composer différentes équipes et réduire la main-d'œuvre excédentaire en période de faible demande⁵². En outre, pour certaines tâches répétitives courantes dans le commerce de détail et le nettoyage, il a été démontré que les travailleurs à temps partiel ont des taux de productivité plus élevés⁵³. Enfin, en fonction du système réglementaire, les employeurs peuvent trouver des failles pour se soustraire aux normes légales ou de négociation collective en matière de rémunération, de prestations sociales et d'assurance sociale en ayant recours à l'emploi à temps partiel⁵⁴.

► **Figure 3.6. Emploi à temps partiel parmi les salariés clés et les autres salariés (pourcentage)**



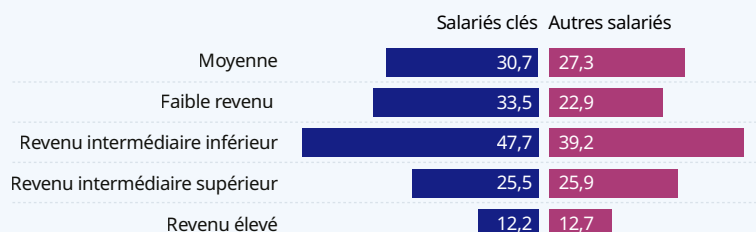
Source: Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

Emploi temporaire

Tout comme pour l'emploi à temps partiel, la source possible d'insécurité et de désavantage sur le marché du travail de l'emploi temporaire dépend du cadre juridique. L'emploi temporaire, dans le cadre duquel les travailleurs ne sont engagés que pour une période prédéfinie, comprend les contrats à durée déterminée, les contrats pour la réalisation d'un projet ou d'une tâche, ainsi que le travail saisonnier ou occasionnel, y compris journalier⁵⁵. Si de nombreux pays offrent un traitement égal pour les différentes formes d'emploi, dans les pays qui ne le garantissent pas, les travailleurs temporaires risquent davantage d'être dépourvus de prestations sociales et de revenus qui pourraient les protéger contre les risques du COVID-19, notamment de congés de maladie rémunérés.

Si l'emploi temporaire est devenu courant tant dans les pays en développement que dans les pays développés⁵⁶, il existe encore de grandes différences entre les régions et à l'intérieur de celles-ci. En République dominicaine et au Royaume-Uni, la part des contrats temporaires est faible (2,3 et 5,4 pour cent respectivement), alors qu'elle atteint 77 pour cent au Pakistan et 87 pour cent au Népal. Dans les pays pour lesquels des données sont disponibles, les contrats temporaires sont largement répandus parmi les salariés clés, un salarié sur trois dans les activités économiques clés ayant un contrat non permanent (voir la figure 3.7). C'est dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure que la proportion d'emplois temporaires est la plus élevée pour les salariés clés, atteignant près de 48 pour cent, bien que les contrats temporaires soient également répandus parmi les salariés non-clés dans ces pays. Dans les pays à revenu intermédiaire supérieur et à revenu élevé, les salariés clés et non-clés ont des taux similaires de contrats temporaires. Par catégorie professionnelle, les salariés clés du secteur de la santé ont la plus faible proportion de contrats temporaires (16 pour cent), tandis que ceux des systèmes alimentaires affichent la plus élevée (46 pour cent), ce qui n'est pas surprenant compte tenu de la nature saisonnière du travail. Beaucoup de pays à revenu élevé ont recours à la main-d'œuvre migrante pour effectuer les travaux agricoles, employant souvent des travailleurs dans le cadre de programmes de migration temporaire de main-d'œuvre (voir l'encadré 3.3).

► **Figure 3.7. Emploi temporaire parmi les salariés clés et les autres salariés (pourcentage)**



Source: Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

Encadré 3.3. Migration temporaire de main-d'œuvre: relations contractuelles et difficultés en matière de protection

Les programmes de migration temporaire de main-d'œuvre visent à attirer une population migrante particulière pour une période donnée et, dans certains cas, pour certains secteurs (par exemple l'agriculture) afin de réaliser un travail. Parmi les exemples classiques, on peut citer le programme canadien des travailleurs agricoles saisonniers (Seasonal Agriculture Worker Programme), le programme des employeurs saisonniers reconnus en Nouvelle-Zélande (Recognized Seasonal Employer Scheme) et le programme de mobilité de la main-d'œuvre Pacifique-Australie (Pacific Australia Labour Mobility Scheme). Il n'existe pas de définition commune de la «migration temporaire de main-d'œuvre», du point de vue tant politique qu'académique, et les pratiques juridiques créent une multiplicité de statuts, souvent temporaires, qui déterminent non seulement le droit d'entrer sur un territoire, mais aussi la nature des modalités d'emploi. Ce qui est certain, cependant, c'est que les programmes de migration temporaire de main-d'œuvre continuent d'être utilisés et sont même étendus, et que les besoins en main-d'œuvre de certains secteurs sont permanents, comme l'a révélé la pandémie de COVID-19.

Encadré 3.3 (suite)

Les travailleurs migrants internationaux sont soumis à deux champs de réglementation, avec des conséquences importantes sur la protection du travail. Le premier correspond aux politiques d'admission par le biais de la réglementation en matière migratoire qui conditionne la durée du séjour et détermine le contrat et les conditions de travail¹. Le second champ relève du droit du travail dans le pays d'accueil, qui détermine les protections du travail en général et dans un secteur donné. Les lacunes dans la protection des travailleurs migrants résultent d'une dissonance entre ces deux champs, d'autant plus que de nombreux pays limitent la couverture des travailleurs migrants par le droit du travail.

Lorsque les statuts de migration et de résidence sont pris en compte dans les analyses des «relations contractuelles temporaires», diverses formes de statut coexistent. Les travailleurs migrants peuvent être des migrants de longue date sous contrat temporaire (avec des permis de séjour parfois valables dans des zones de mobilité plus larges, comme dans l'UE) ou des travailleurs migrants temporaires soumis à des régimes temporaires. Ces distinctions ne sont pas superficielles, car la pandémie a montré comment les diverses relations contractuelles conditionnaient l'accès à la protection sociale et à d'autres formes de soutien de la part des gouvernements pour atténuer les difficultés financières imposées par la pandémie.

¹ La littérature fait la distinction entre le «contrôle des migrations», qui réglemente l'entrée et la durée du séjour, et la «politique migratoire», qui s'intéresse également à l'intégration des migrants dans les sociétés d'accueil.

Source: OIT, 2022e.

Modalités d'emploi multipartites

Lorsque les travailleurs ne sont pas directement employés par l'organisation à laquelle ils fournissent leurs services, leur arrangement contractuel est considéré comme multipartite ou triangulaire. Les deux principales formes d'accords multipartites sont le travail intérimaire et le travail en sous-traitance. Dans le cas du travail intérimaire, les travailleurs sont recrutés par une entité – l'agence de travail intérimaire ou l'agence de placement – puis mis à disposition ou affectés à l'exécution de leur travail dans une entreprise utilisatrice (et sous sa supervision), généralement dans le cadre d'un contrat temporaire. Le travail sous-traité ou externalisé diffère du travail intérimaire dans la mesure où les sous-traitants ne mettent pas simplement des travailleurs à disposition, mais exécutent des tâches pour la fourniture de biens ou d'un service, et sont donc responsables de la supervision du travail. Si certaines juridictions disposent de cadres juridiques qui établissent une distinction claire entre les deux types de travail, les différences peuvent être floues dans d'autres juridictions⁵⁷.

Le nettoyage et la sécurité sont fréquemment externalisés et d'autres professions clés sont régulièrement occupées par des travailleurs intérimaires, en particulier dans le magasinage, mais aussi de plus en plus dans les soins de santé. Si les travailleurs intérimaires hautement qualifiés, tels que les spécialistes de la santé, peuvent obtenir une prime pour leurs services lorsqu'ils sont employés par une agence, les études existantes⁵⁸ indiquent que les travailleurs intérimaires et sous-traitants dans d'autres professions ont des perspectives de carrière plus limitées, moins d'avantages⁵⁹ et qu'ils sont pénalisés sur le plan salarial⁶⁰. En outre, en n'étant pas employés par l'entreprise utilisatrice, ils sont moins en mesure de faire entendre leur voix sur le lieu de travail et ne sont pas couverts par les conventions collectives de l'entreprise.

Travailler sous contrat multipartite, et souvent temporaire, pendant la pandémie a posé des problèmes particuliers. Les études de cas nationales ont mis en évidence des inquiétudes concernant les droits aux congés payés et à la protection sociale en cas de maladie, mais aussi une capacité réduite à exprimer ses préoccupations auprès de la direction de l'entreprise utilisatrice. Par exemple, des agents de sécurité externalisés aux Philippines ont indiqué qu'ils ne bénéficiaient pas de la sécurité de l'emploi, de la sécurité du revenu minimum ou du droit aux congés payés, et qu'ils étaient donc préoccupés par les conséquences d'une interaction étroite avec le public lorsqu'ils effectuaient des contrôles de température⁶¹. De même, des livreurs temporaires dans les secteurs public et privé en République de Corée ont fait savoir qu'ils ne bénéficiaient pas de l'assurance contre les accidents du travail⁶². En Inde, les infirmiers employés par l'intermédiaire d'agences n'avaient pas l'impression de pouvoir faire entendre leurs revendications aussi clairement que leurs collègues employés dans le cadre de contrats de travail permanents et bilatéraux⁶³.

3.4. Temps de travail

Notre temps de travail obligatoire normal est de quarante heures par semaine, mais nous travaillons généralement environ cinquante-six heures.

Infirmière, Türkiye

Le temps de travail est étroitement lié à la qualité de l'emploi, car un nombre d'heures insuffisant, excessif ou irrégulier génère différents problèmes. Les personnes qui travaillent moins d'heures qu'elles ne le souhaiteraient sont exposées au risque de ne pas gagner suffisamment, en particulier dans les professions où les salaires horaires sont faibles. À l'autre extrémité du spectre, les horaires trop longs ont des effets délétères sur la sécurité et la santé des travailleurs, ainsi que sur leur capacité à concilier vie professionnelle et vie privée. Dans tous les pays du monde, les heures de travail excessives sont associées à une probabilité accrue de souffrir de maladies cardiaques et d'accidents vasculaires cérébraux, en raison du stress et des réactions biologiques et comportementales à ce stress⁶⁴. Quant aux heures de travail irrégulières et imprévisibles (en particulier lorsqu'elles ne sont pas décidées conjointement par les travailleurs et les employeurs), elles entraînent d'importants conflits entre vie professionnelle et vie privée ainsi qu'une insécurité du revenu. Cela a également des effets sur la sécurité et la santé, en induisant un stress psychologique et en nuisant à la qualité du sommeil et au bien-être général, entre autres⁶⁵. Les horaires de travail irréguliers et imprévisibles peuvent aussi réduire les interactions entre les travailleurs et les syndicats, ce qui complique l'organisation et la représentation collective des intérêts des travailleurs.

Si la définition exacte de la durée normale du travail varie d'un pays à l'autre, une durée inférieure à vingt heures est généralement considérée comme courte⁶⁶ et une durée supérieure à quarante-huit heures est jugée excessive⁶⁷. À partir des années 1950, la durée moyenne du travail a diminué dans beaucoup de pays industrialisés⁶⁸, mais cette tendance s'est inversée dans les années 2000. Une étude mondiale portant sur 194 pays a montré que l'habitude de travailler de longues heures – dans ce cas, définies comme cinquante-cinq heures par semaine ou plus – a augmenté de près de 10 pour cent entre 2000 et 2016, pour atteindre un niveau de 8,9 pour cent⁶⁹. Dans le même temps, une part importante de la main-d'œuvre mondiale est sous-employée et travaille moins d'heures qu'elle ne le souhaiterait. Parallèlement, les aménagements du temps de travail tels que le travail sur appel, le télétravail et les contrats à zéro heure sont devenus plus courants, surtout avec la croissance de l'économie de plateforme, ce qui contribue à l'irrégularité des horaires⁷⁰.

La pandémie de COVID-19 a eu des conséquences marquées sur les heures de travail dans le monde. En raison des confinements, de nombreux travailleurs, même s'ils ont conservé leur emploi, ont dû réduire leur temps de travail et ont été confrontés à des difficultés économiques, en particulier lorsque la protection sociale était limitée⁷¹. En revanche, pour beaucoup de travailleurs clés, la charge de travail et les horaires correspondants ont augmenté. C'est notamment le cas du personnel de santé, qui a dû faire face à de fortes pressions sur le système des soins, ainsi que des travailleurs des entrepôts, qui ont été confrontés à un bond de la demande dans le commerce électronique (voir la section 4.5).

Dans le droit fil de cette situation, un thème récurrent dans de nombreux entretiens détaillés au chapitre 2 est la description par les travailleurs clés de longues heures de travail, en général et pendant la pandémie. Ils ont associé ces horaires à un manque de temps pour la famille et les amis, les activités de loisirs et parfois même les pauses pour se restaurer au cours de la journée de travail. Parfois, les personnes interrogées ont fait état d'un sentiment d'épuisement extrême. Les travailleurs clés qui ont évoqué leurs longues heures de travail étaient employés dans un large éventail de pays et de professions. Il s'agit notamment de caissiers en Argentine, de travailleurs agricoles au Canada, d'agents de sécurité en Inde, d'infirmiers au Kenya, de chauffeurs de taxi en Malaisie, de pédiatres au Pérou, d'agents d'entretien en République de Corée et de petits entrepreneurs en Türkiye.

Les horaires de travail imprévisibles sont un autre thème mis en avant par plusieurs personnes interrogées. Une infirmière kenyane, par exemple, a rappelé que dans le contexte de sous-effectif de son hôpital les infirmiers «travaillent à plein temps jusqu'au dimanche [...] pendant la journée [...] pendant presque onze heures et la nuit [ils]

sont toujours réveillés pour s'occuper des patients [...]. [Ils] travaillent tout le temps tant que les patients sont là». Le temps de travail est particulièrement imprévisible pour les travailleurs clés (et les autres) qui ont des modalités de travail à zéro heure, c'est-à-dire que les heures de travail ne sont pas formellement définies dans un contrat de travail. Au Royaume-Uni, plus de la moitié des aides-soignants à domicile ont des contrats à zéro heure, une pratique associée à un sous-financement important dans ce secteur⁷². Les horaires de travail imprévisibles s'ajoutent donc à d'autres insécurités du marché du travail auxquelles sont confrontés de nombreux travailleurs de la santé (voir la section 4.2)⁷³. Le commerce de détail, comme indiqué à la section 4.3, est un autre secteur où les horaires irréguliers sont très fréquents.

Je viens ici à 5 heures du matin et j'installe le stand. Je reste jusqu'à environ 22 heures.

Vendeur ambulant, Inde

Les données quantitatives transnationales sur les durées de travail hebdomadaires courtes et excessives montrent que les travailleurs clés ont légèrement plus de risque que les autres d'être touchés par l'un ou l'autre de ces deux phénomènes (figure 3.8). Globalement, 10,6 pour cent des travailleurs clés travaillent moins de vingt heures par semaine, contre 8 pour cent des travailleurs non-clés. Cette différence est plus importante dans les pays à revenu intermédiaire inférieur, où 12,2 pour cent de tous les travailleurs clés travaillent peu d'heures. Cette proportion est inférieure d'environ 4 points de pourcentage pour les travailleurs non-clés. En général, la proportion d'individus travaillant moins de vingt heures par semaine augmente à mesure que le niveau de revenus d'un pays diminue⁷⁴. Cela laisse entendre que ces travailleurs et leur famille ont des revenus mensuels comparativement faibles. Ce problème concerne de manière démesurée les travailleurs clés, car ils ont également souvent des salaires horaires plus bas et risquent donc de ne pas avoir un niveau de vie décent.

À l'autre extrême, on trouve le problème des longues semaines de travail. Dans l'ensemble des pays, 25,3 pour cent des travailleurs clés et 23,3 pour cent des travailleurs non-clés ont des semaines de travail de plus de quarante-huit heures. Là encore, cette proportion tend à augmenter à mesure que le niveau de revenu d'un pays diminue, ce qui semble indiquer que de nombreux travailleurs compensent un emploi peu productif – et donc des salaires horaires peu élevés – en travaillant plus d'heures. L'écart entre les travailleurs clés et les autres est négligeable dans les pays à revenu élevé. Dans les pays à revenu intermédiaire, en revanche, les travailleurs clés ont plus souvent des horaires excessifs que les autres, alors que c'est l'inverse dans les pays à faible revenu. Enfin, dans certaines professions, les travailleurs clés sont particulièrement soumis à de longues heures de travail. Globalement, 33,7 pour cent des travailleurs clés du commerce de détail travaillent plus de quarante-huit heures par semaine, et ces proportions sont encore plus élevées pour les travailleurs clés de la sécurité et des transports, à 35,4 et 41,9 pour cent respectivement.

► **Figure 3.8. Part des durées de travail courtes et longues, travailleurs clés et travailleurs non-clés, par groupe de revenus (pourcentage)**

	Travailleurs clés <20h	Travailleurs non-clés <20h	Travailleurs clés >48h	Travailleurs non-clés >48h
Moyenne	10,6	8,0	25,3	23,3
Faible revenu	15,8	13,9	32,0	35,5
Revenu intermédiaire inférieur	12,2	8,0	31,8	29,2
Revenu intermédiaire supérieur	8,4	6,1	24,3	18,8
Revenu élevé	8,0	6,9	13	13,3

Note: Les durées de travail courtes sont définies comme étant inférieures à vingt heures par semaine, tandis que les durées de travail supérieures à quarante-huit heures par semaine sont considérées comme excessives.

Source: Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

Le fait que de nombreux travailleurs clés travaillent plus de quarante-huit heures par semaine s'ajoute aux autres insécurités présentées dans ce chapitre. Comme indiqué précédemment, certains travailleurs doivent faire de longues heures pour compenser en partie la faiblesse de leur salaire. En Côte d'Ivoire, par exemple, le salaire horaire des salariés clés est inférieur de 31 pour cent à celui des autres salariés. Les salariés clés travaillent en moyenne deux heures de plus par semaine, ce qui réduit l'écart entre les salaires mensuels (à 24 pour cent). En République dominicaine, les salariés clés travaillent près de trois heures de plus que les autres et perçoivent des salaires mensuels et horaires inférieurs de 20 et 25 pour cent, respectivement, à ceux perçus par les salariés non-clés.

Outre les faibles salaires horaires, un autre facteur qui détermine le temps de travail des travailleurs clés tient au fait d'être salariés ou indépendants. En moyenne, les salariés clés travaillent 44,8 heures par semaine, soit environ six heures de plus que le temps de travail moyen des travailleurs indépendants. Cet écart est particulièrement important dans les pays à faible revenu, où le temps de travail hebdomadaire moyen est de 49,6 heures pour les salariés clés et de 39,9 heures pour les travailleurs clés indépendants⁷⁵. En effet, les salariés clés travaillent souvent un nombre d'heures excessif (46,2 pour cent) et comparativement moins un nombre d'heures réduit (8,9 pour cent). Ces proportions sont de 29,9 pour cent (heures excessives) et de 16,6 pour cent (heures courtes) pour les travailleurs clés indépendants dans les pays à faible revenu (voir la figure 3.9). Cela traduit en partie les différences dans la répartition des professions entre les salariés et les travailleurs indépendants. Dans les pays à faible revenu, les travailleurs indépendants sont surreprésentés parmi les travailleurs des systèmes alimentaires. Cette profession se caractérise par un temps de travail moyen relativement faible et une forte proportion de travailleurs clés ayant un temps de travail réduit (16,3 pour cent dans les pays à faible revenu), ce qui traduit des problèmes de sous-utilisation de la main-d'œuvre⁷⁶.

En revanche, dans les pays à revenu élevé, les salariés et les travailleurs indépendants clés travaillent en moyenne le même nombre d'heures par semaine. Les limites inférieures stipulées dans les réglementations sur le temps de travail dans les pays développés encadrent ces tendances. Les législations nationales limitent souvent le temps de travail hebdomadaire des salariés dans beaucoup de pays à revenu élevé, alors que c'est moins souvent le cas pour les salariés des pays à revenu faible ou intermédiaire, en partie à cause de seuils légaux plus élevés, mais aussi en raison du non-respect des limites légales⁷⁷. Les travailleurs indépendants, en revanche, ne sont pas soumis à des réglementations sur le temps de travail. Par conséquent, dans les pays à revenu élevé, ils risquent davantage de travailler plus de quarante-huit heures par semaine (28,7 pour cent contre 10,0 pour cent pour les salariés) et moins de vingt heures (16,1 pour cent contre 6,2 pour cent pour les salariés; voir la figure 3.9).

► **Figure 3.9. Part de travailleurs clés indépendants et de salariés clés ayant des durées de travail courtes et longues, par groupe de revenus (pourcentage)**

	Travailleurs clés indépendants <20h	Salariés clés <20h	Travailleurs clés indépendants >48h	Salariés clés >48h
Moyenne	16,6	5,5	29,1	27,5
Faible revenu	16,6	8,8	29,9	46,2
Revenu intermédiaire inférieur	16,0	5,8	30,0	36,4
Revenu intermédiaire supérieur	17,8	3,2	28,0	22,4
Revenu élevé	16,1	6,2	28,7	10,0

Note: Les durées de travail courtes sont définies comme étant inférieures à vingt heures par semaine, tandis que travailler plus de quarante-huit heures par semaine est considéré comme excessif. Il convient de noter que cette figure n'est pas directement comparable à la figure 3.7, qui utilise des pondérations au niveau national et présente ensuite des moyennes non pondérées entre les pays.

Source: Analyse à partir du répertoire de microdonnées et des microdonnées harmonisées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou année la plus récente. Voir l'annexe pour plus de détails.

3.5. Salaires

Les revenus constituent l'une des principales composantes des conditions de travail et déterminent dans une large mesure le niveau de vie des travailleurs et de leur famille. Alors que les travailleurs clés jouent un rôle décisif dans le maintien des services nécessaires en période de crise, les sections précédentes ont clairement montré que leur travail est souvent sous-évalué, ce qui risque sans doute de se refléter dans les revenus perçus. Les paragraphes suivants fournissent donc des informations sur les salaires des salariés clés.

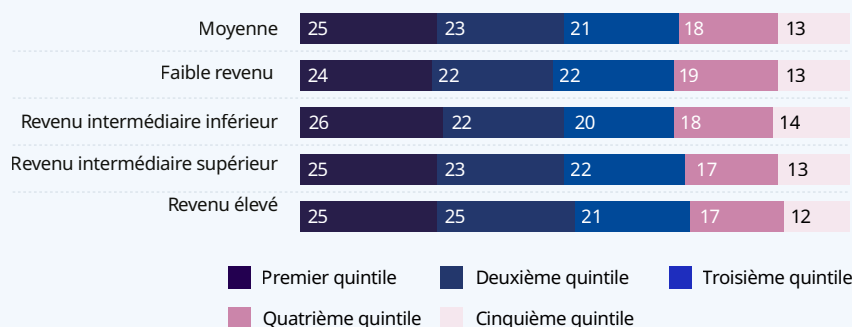
L'accent mis sur l'emploi rémunéré (c'est-à-dire les salariés) est guidé par des considérations liées aux données, car les enquêtes sur la main-d'œuvre et auprès des ménages ne recueillent généralement pas d'informations sur les revenus des travailleurs indépendants, ou bien elles ne sont pas fiables (l'encadré 3.4 met néanmoins en évidence les tendances en matière de revenus des travailleurs indépendants clés, à partir de données pertinentes disponibles pour trois pays). Sur les 90 enquêtes nationales utilisées pour l'analyse des travailleurs clés, seule la moitié a permis une analyse des salaires des salariés clés. Cependant, ces enquêtes couvrent toutes les régions et tous les groupes de revenus (voir l'annexe pour plus de détails sur la méthodologie utilisée). Les estimations présentées se fondent sur les salaires horaires bruts afin d'éliminer les variations dues aux différences de temps de travail.

Les analyses empiriques existantes montrent que les salariés travaillant dans des activités jugées clés pendant la pandémie de COVID-19 ont souvent perçu des salaires inférieurs à ceux des autres travailleurs. Toutefois, les études disponibles se concentrent souvent sur un sous-ensemble de professions, généralement dans les pays à revenu élevé⁷⁸. En revanche, la présente analyse examine l'impact de la crise du COVID-19 sur les salaires des travailleurs clés dans le monde entier, à plusieurs niveaux de développement. En outre, elle utilise la définition globale des professions clés précisée dans le rapport, plutôt qu'un sous-ensemble restreint de professions particulières.

La plupart des salariés clés sont au bas de l'échelle salariale. Globalement, 48 pour cent d'entre eux se situent dans les deux premiers quintiles de la répartition des salaires, ce qui signifie que leur salaire horaire est inférieur à celui de 60 pour cent de l'ensemble des salariés (figure 3.10). La tendance est similaire dans les différents groupes de revenus, et se situe entre 46 et 50 pour cent.

La concentration des salariés clés au bas de l'échelle salariale les expose au risque d'une faible rémunération, une mesure relative définie par l'OIT comme une rémunération inférieure aux deux tiers du salaire horaire médian⁷⁹. En moyenne, dans l'ensemble des pays, 29 pour cent des salariés clés sont faiblement rémunérés, contre 20 pour cent des autres salariés (figure 3.11). Bien que les salariés clés soient souvent plus faiblement rémunérés que les autres salariés à tous les niveaux de développement, ils représentent une part plus faible des salariés clés dans les pays à revenu élevé que dans les pays à revenu faible ou intermédiaire (19 contre 32 pour cent en moyenne).

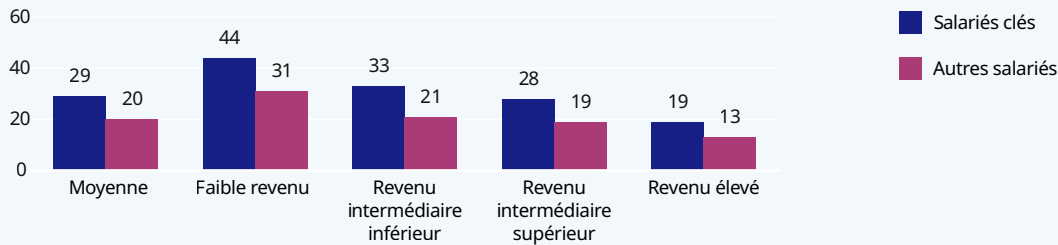
► **Figure 3.10. Part de salariés clés dans chaque quintile de la répartition des salaires horaires (pourcentage)**



Note: Pour chaque pays, les quintiles de la répartition des salaires horaires sont estimés pour l'ensemble de la population des salariés (clés et autres).

Source: Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

► **Figure 3.11. Part de travailleurs faiblement rémunérés parmi les salariés clés et les autres salariés, par groupe de revenus (pourcentage)**



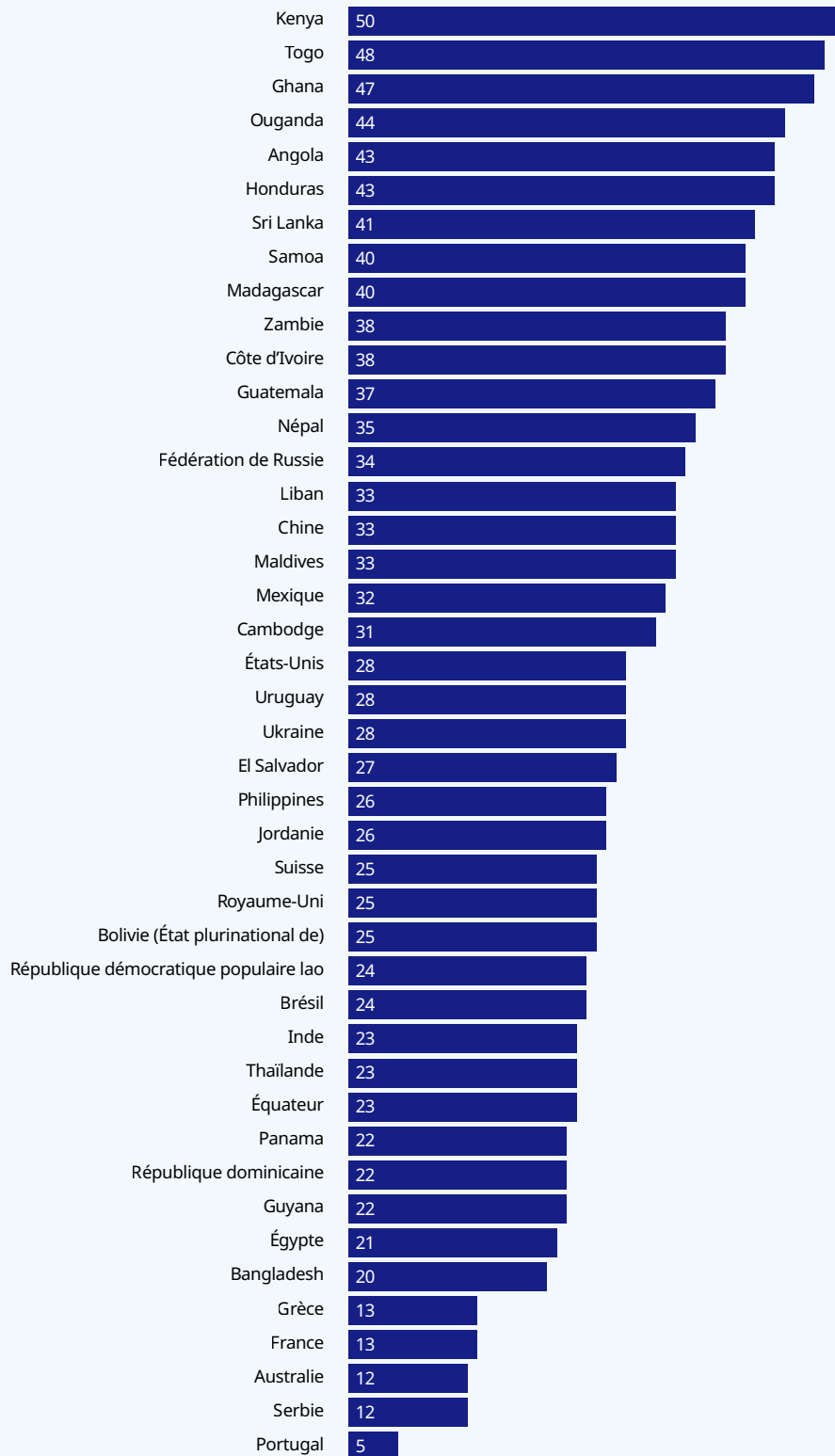
Source: Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

La proportion de salariés clés percevant une faible rémunération varie considérablement d'un pays à l'autre. Parmi ceux de l'échantillon, la proportion va de 5 pour cent au Portugal à 50 pour cent au Kenya (figure 3.12). Des pays comme les États-Unis, l'Ukraine et l'Uruguay se situent dans la position médiane (28 pour cent). Les écarts entre les pays traduisent en partie les différences entre les marchés du travail et les institutions chargées de fixer les salaires. Des niveaux élevés de contrôle de l'application et de respect des politiques, telles que celles sur les salaires minima, peuvent contribuer à protéger la rémunération des salariés situés au bas de l'échelle salariale. Un examen récent des systèmes de salaires minima dans le monde a mis en évidence la diversité des pratiques utilisées pour les définir, les différents degrés d'application effective et la couverture inégale des catégories de salariés^{80,81}. Outre les systèmes de salaires minima, d'autres dimensions de la détermination des salaires, telles que la place accordée à la négociation collective, jouent également un rôle important.

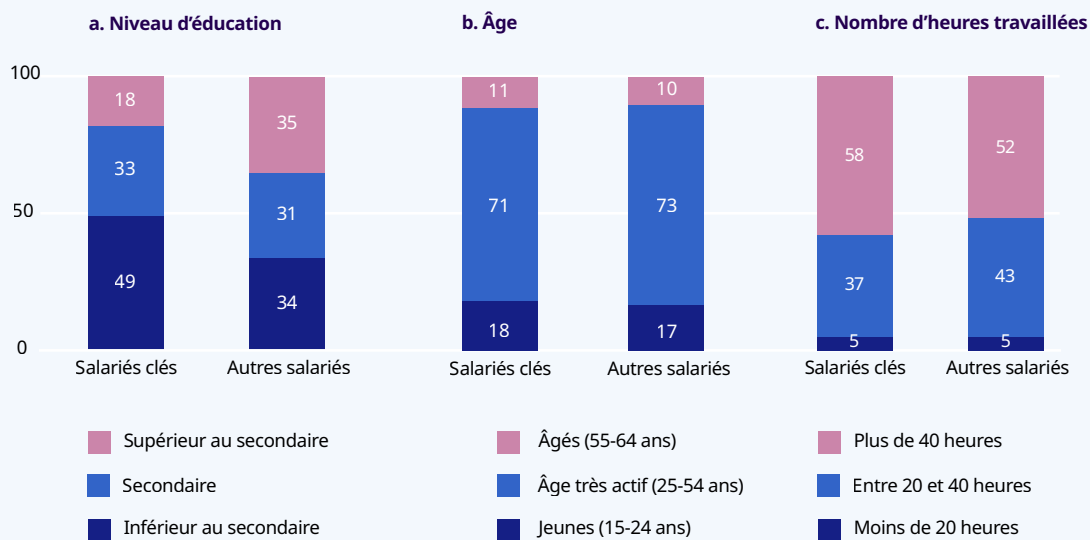
Comme nous l'avons souligné dans les sections précédentes, les travailleurs clés présentent des caractéristiques particulières qui peuvent être déterminantes pour le calcul de leur revenu. Le niveau d'éducation, l'expérience professionnelle et le temps de travail sont certains des facteurs susceptibles d'exercer une influence sur leur rémunération. Dans la population des salariés, les salariés clés ont des niveaux d'éducation nettement inférieurs. La moitié d'entre eux n'ont pas atteint l'équivalent d'un niveau d'études secondaires, contre seulement un tiers des autres salariés (figure 3.13a). Les salariés clés sont légèrement plus nombreux à travailler plus d'heures que les autres salariés, 58 pour cent d'entre eux travaillant plus de quarante heures par semaine, contre 52 pour cent des autres salariés (figure 3.13c). Ces résultats contrastent avec ceux observés pour l'ensemble de la population des travailleurs clés et montrent une concentration démesurée de salariés clés dans des professions où le temps de travail est long⁸². Enfin, la répartition par âge des salariés clés et des autres salariés est similaire (figure 3.13b).

Étant donné que l'éducation et l'expérience exercent une influence sur les salaires, il est nécessaire d'estimer l'ampleur de l'écart de rémunération imputable à ces dimensions afin de comprendre quelles sont les politiques requises pour remédier à la faible rémunération des salariés clés. En utilisant le niveau d'éducation, l'âge et le temps de travail pour mesurer l'éducation et l'expérience⁸³, une décomposition économétrique de l'écart est estimée pour chaque pays au moyen d'une méthodologie Blinder-Oaxaca. Cette technique décompose l'écart salarial en une composante attribuable aux différences d'éducation et d'expérience entre les salariés clés et les autres salariés, et une composante due à d'autres facteurs (voir la section 4 de l'annexe).

Dans tous les pays, les salariés clés gagnent en moyenne 26 pour cent de moins que les autres salariés, dont environ les deux tiers (17 points de pourcentage) s'expliquent par des différences de caractéristiques observables entre les deux groupes, tandis que le tiers restant est inexpliqué (figure 3.14). Toutefois, au-delà de ce tableau général, d'importantes différences sont visibles entre les pays. Par exemple, au Cambodge, l'écart de rémunération entre les salariés clés et les autres salariés est relativement faible (10 pour cent) et ne semble pas s'expliquer par des différences de capital humain entre les deux catégories de travailleurs. À Madagascar, en revanche, l'écart de rémunération est presque cinq fois plus important (48 pour cent) qu'au Cambodge et traduit presque entièrement l'écart observable en matière d'éducation et d'expérience (44 points de pourcentage).

► **Figure 3.12. Part de travailleurs faiblement rémunérés parmi les salariés clés (pourcentage)**

Source: Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

▶ **Figure 3.13. Répartition des salariés clés et des autres salariés selon:**

Source: Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

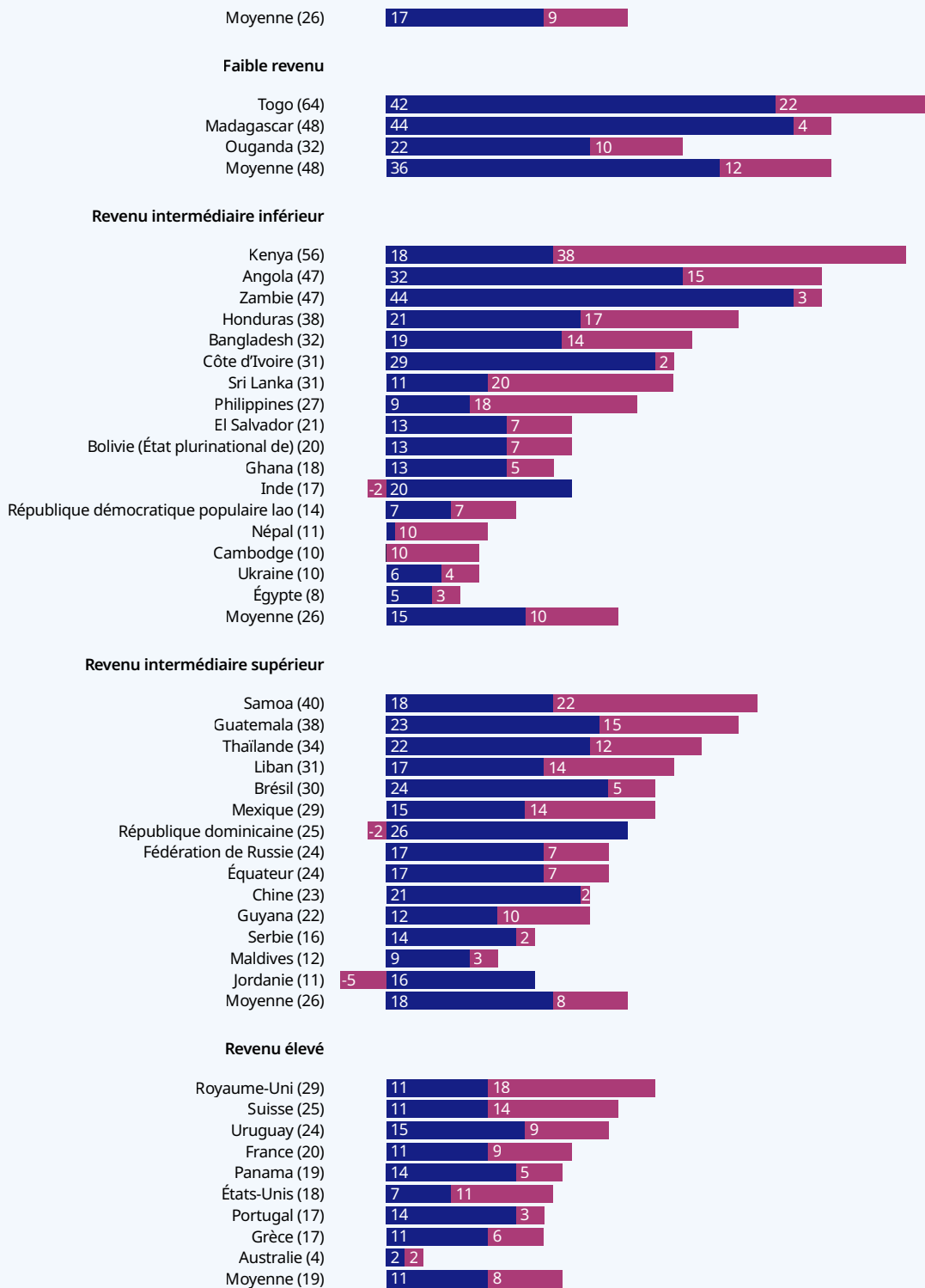
Une tendance se dessine néanmoins en fonction du niveau de développement des pays. L'écart de rémunération «expliqué» semble être plus faible en moyenne dans les pays à revenu élevé (11 pour cent) que dans les pays à revenu intermédiaire ou faible. Il est comparable dans les pays à revenu intermédiaire supérieur et à revenu intermédiaire inférieur (18 et 15 pour cent respectivement) et atteint 36 pour cent dans les trois pays à faible revenu de l'échantillon.

Ces résultats sont cohérents avec les données empiriques existantes qui soulignent le fait que les bénéfices de l'éducation sont plus importants dans les pays en développement⁸⁴. Dans ce contexte, les niveaux d'éducation inférieurs des salariés clés entraînent des salaires beaucoup plus faibles, en particulier dans les pays à revenu intermédiaire et faible. En revanche, l'écart de rémunération inexplicé est en moyenne relativement stable dans les groupes de revenus (entre 8 et 12 pour cent en moyenne), ce qui semble indiquer que la rémunération inférieure est en partie due à des facteurs qui ne sont pas liés à l'éducation et à l'expérience des salariés. Dans trois pays (République dominicaine, Inde et Jordanie), l'écart inexplicé est négatif, ce qui signifie que des facteurs autres que le capital humain *réduisent* (plutôt qu'ils n'augmentent) l'écart salarial entre les salariés clés et les autres salariés. En termes absolus, cependant, l'écart inexplicé est assez faible dans ces trois pays (2 points de pourcentage en Inde et en République dominicaine, et 5 points en Jordanie).

L'ampleur de l'écart salarial inexplicé entre les salariés clés et les autres salariés semble donc due à divers facteurs qui ne sont que partiellement liés aux niveaux de développement des pays. Par exemple, le cadre institutionnel qui détermine les salaires, comme la négociation des salaires et des conditions de travail dans le cadre des processus de négociation collective, peut exercer une forte influence sur les salaires des salariés clés et des autres salariés. Le renforcement des institutions de fixation des salaires, ainsi que d'autres institutions du travail, est donc en mesure d'améliorer les conditions relatives des salariés clés (pour plus d'informations sur ce sujet, voir le chapitre 5).

Parmi les salariés clés, les inégalités salariales peuvent également concerner divers sous-groupes de travailleurs. Plus précisément, dans de nombreux pays, les salariées clés gagnent moins que leurs homologues masculins, comme le montre l'écart salarial entre les hommes et les femmes (figure 3.15). Dans tous les pays, les salariées clés gagnent en moyenne environ 4 pour cent de moins que les salariés clés. Toutefois, l'écart salarial entre les hommes et les femmes pour les salariés clés varie de 8 pour cent dans les pays à revenu élevé à -1 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire supérieur. Une analyse plus approfondie au niveau national révèle que l'écart de rémunération entre

► **Figure 3.14. Écart de rémunération moyens entre les salariés clés et les autres salariés, par pays, décomposés (pourcentage)**

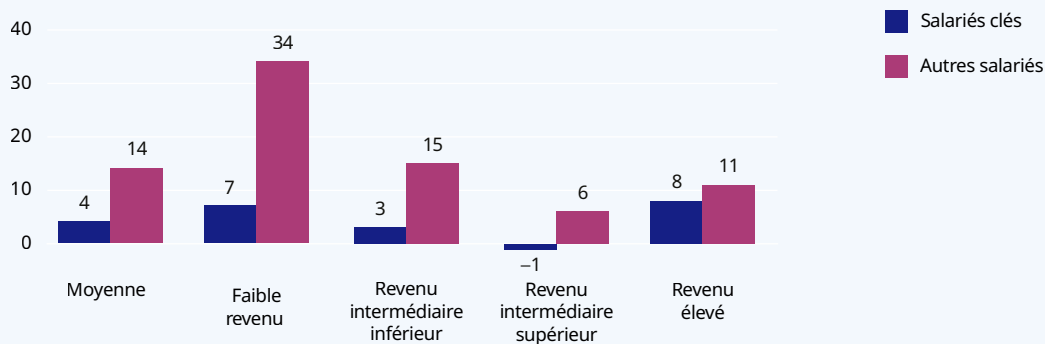


■ Écart expliqué par les déterminants du capital humain ■ Écart de rémunération inexpliqué

Note: Pour chaque pays, les composantes inexpliquées et expliquées de l'écart moyen sont estimées au moyen de la méthode de décomposition de Blinder-Oaxaca présentée en annexe.

Source: Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

► **Figure 3.15. Écart de rémunération entre hommes et femmes parmi les salariés clés et les autres salariés, en proportion du salaire moyen des hommes (pourcentage)**



Note: L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes correspond à l'écart entre le salaire moyen des femmes salariées et le salaire moyen des hommes salariés, exprimé en pourcentage du salaire moyen des hommes.

Source: Analyse à partir des microdonnées harmonisées du BIT (ILOSTAT). Voir l'annexe pour plus de détails.

les hommes et les femmes est négatif dans la moitié des pays en développement, ce qui signifie que les salariées clés gagnent en moyenne plus que les salariés clés dans ces pays.

Un écart salarial négatif entre hommes et femmes pourrait indiquer que les femmes sont surreprésentées dans les professions mieux rémunérées. Des recherches antérieures ont mis en évidence le fait que la participation «sélective» des femmes au marché du travail, en particulier dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, pourrait expliquer l'écart de rémunération faible ou négatif observé parmi les salariés dans certains pays⁸⁵. Dans le même ordre d'idées, dans 17 pays où l'écart de rémunération est négatif (voir également la section 1.2), les salariées clés sont souvent plus instruites que les salariés clés. Par exemple, alors que 65 pour cent des hommes salariés clés ont un niveau d'éducation inférieur à l'enseignement secondaire, 49 pour cent des femmes ont un niveau d'éducation correspondant au secondaire. En comparaison, le niveau d'éducation des autres salariés est plus homogène: 52 pour cent des hommes et 57 pour cent des femmes ont au moins un niveau d'éducation secondaire.

Les estimations présentées ci-dessus analysent les revenus des travailleurs clés avant la crise du COVID-19 et ne tiennent pas compte des politiques salariales adoptées pour les salariés clés pendant la pandémie. Au début de la pandémie, à mesure que l'environnement et les conditions de travail des salariés clés évoluaient, des politiques salariales spécifiques ont été mises en œuvre pour prendre en compte l'augmentation de l'intensité du travail et des risques sanitaires. En particulier, des primes ont souvent été accordées, surtout dans les grandes entreprises formelles et syndiquées, notamment les établissements publics tels que les hôpitaux.

Le personnel de santé interrogé au Ghana, en Inde, au Kenya, au Pérou, aux Philippines et en Türkiye a déclaré avoir reçu de tels bonus. Le droit à une prime dépendait souvent du type de travail, par exemple si le salarié travaillait directement avec des patients atteints du COVID-19, ou s'il avait un contrat de travail type ou temporaire. Au Ghana, un agent de service hospitalier employé à titre occasionnel dans un hôpital public a indiqué qu'il ne recevait pas de prime financière, alors que ses collègues ayant un contrat régulier en recevaient une⁸⁶. Par conséquent, les travailleurs exécutant les mêmes tâches n'avaient pas toujours le même droit à une prime. Si les versements complémentaires ont été appréciés par ceux qui les ont reçus, ils ont souvent plutôt suscité de la consternation; l'attribution de la rémunération supplémentaire n'était pas transparente et beaucoup ont eu le sentiment qu'elle était insuffisante et qu'elle ne durait guère.

Des distinctions ont également parfois été faites entre les travailleurs de la santé. Au Pérou, par exemple, les travailleurs ont reçu une prime spéciale en reconnaissance de leurs efforts pendant la pandémie, qui allait de 250 à 750 dollars É.-U. environ⁸⁷. Certaines personnes interrogées ont noté qu'après quelques mois la prime était réservée aux médecins travaillant avec des cas de COVID-19, même s'il était difficile de faire la différence entre ceux qui le faisaient et ceux qui ne le faisaient pas. Un homme interrogé a indiqué qu'il avait reçu la prime, mais qu'il avait été rétroactivement jugé inéligible parce qu'il travaillait en pédiatrie; la prime a été déduite de son salaire.

Au-delà des emplois dans le secteur de la santé, plusieurs pays ou autorités locales ont mis en place des dispositifs de primes salariales ciblant un éventail plus large de professions occupées par des travailleurs clés. C'était le cas dans plusieurs États du Canada (par exemple l'Ontario et le Québec) et des États-Unis (par exemple la Louisiane, la Pennsylvanie et le Vermont), ainsi qu'en France et en Argentine. En Ontario, les travailleurs des services sociaux et ceux travaillant dans les soins ou dans les établissements pénitentiaires faisaient partie des salariés éligibles⁸⁸. En Pennsylvanie, les branches éligibles comprenaient la fabrication de produits alimentaires, les établissements de vente au détail de produits alimentaires, les transports en commun et les transports terrestres de passagers. Au Vermont, la liste incluait le travail dans les épicerie, la collecte des ordures et la gestion des déchets⁸⁹. En Argentine, une prime a été accordée aux forces de sécurité, tandis qu'en France une prime exceptionnelle destinée à soutenir le pouvoir d'achat des salariés et mise en œuvre en 2019 a été modifiée pour permettre aux employeurs de l'ajuster en fonction des conditions de travail des salariés pendant la pandémie de COVID-19⁹⁰.

Dans les pays qui ont choisi d'attribuer des primes salariales, celles-ci ont généralement été versées en une seule fois aux salariés et, dans la plupart des cas, subventionnées par le gouvernement. Par exemple, certains États américains sont parvenus à mobiliser des fonds fédéraux pour financer les primes, notamment dans le cadre de la loi sur l'aide, les secours et la sécurité financière relatifs au coronavirus (Coronavirus Aid, Relief and Economic Security Act). En Ontario, des indemnités temporaires pour pandémie ont été versées aux travailleurs éligibles par le biais de transferts de l'État aux employeurs. En France, la prime exceptionnelle de soutien au pouvoir d'achat des salariés a été exonérée de l'impôt sur le revenu et des cotisations sociales.

Certaines de ces mesures ont été décrites comme des primes de risque, tenant compte du risque accru auquel les travailleurs clés étaient confrontés pendant la pandémie de COVID-19. Du point de vue de la gestion de la SST, les normes internationales exigent des employeurs qu'ils éliminent les risques sur le lieu de travail ou qu'ils les maîtrisent lorsque leur élimination n'est pas possible⁹¹. Par conséquent, une allocation financière ou une prime de risque ne peuvent pas exempter un employeur de ses obligations ni compenser les travailleurs pour le non-respect de la législation. La prime de risque peut néanmoins être accordée en tant qu'avantage supplémentaire, en plus des mesures de SST et de la réglementation sur les heures supplémentaires imposées par les lois nationales. À cet égard, les politiques de primes de risque introduites pendant la pandémie ont servi d'outil pour compenser en partie la sous-évaluation des travailleurs clés qui prévalait.

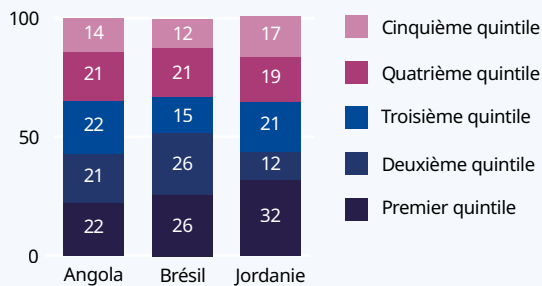
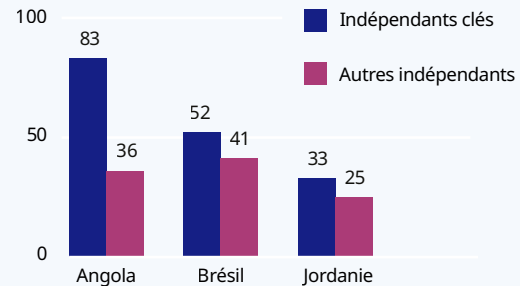
Néanmoins, dans certains pays, la situation économique a pesé sur les revenus des travailleurs clés pendant la pandémie. Par exemple, une analyse de l'évolution des niveaux de salaire minimum au cours de l'année 2020 indique que la pandémie a conduit certains pays à reporter d'éventuels ajustements cette année-là⁹². Des pays comme l'État plurinational de Bolivie, le Mozambique et le Myanmar, qui étaient censés réviser les salaires minima au cours du deuxième trimestre, ont opté pour un report ou un gel. Les salariés clés étant surreprésentés dans les emplois faiblement rémunérés, ils étaient probablement parmi les catégories de travailleurs les plus touchées par ces reports.

Encadré 3.4. Revenus mensuels des travailleurs clés indépendants en Angola, au Brésil et en Jordanie

En Angola, au Brésil et en Jordanie, la qualité des données d'enquête sur le revenu des travailleurs indépendants permet de comparer le revenu des travailleurs clés indépendants par rapport aux autres indépendants. Bien que les résultats présentés dans cet encadré ne puissent être directement transposables à d'autres pays, ils illustrent les tendances observées dans certains pays à revenu intermédiaire.

Les travailleurs indépendants représentent une part relativement importante des travailleurs clés. En Angola, au Brésil et en Jordanie, 91, 45 et 46 pour cent des travailleurs clés, respectivement, sont des indépendants. Les revenus des travailleurs clés indépendants tendent également à se situer au bas de la répartition des revenus du travail indépendant. Par exemple, 43 et 44 pour cent des travailleurs clés indépendants gagnent moins que le troisième quintile en Angola et en Jordanie, tandis qu'au Brésil cette proportion est de 51 pour cent. En comparaison, relativement peu de travailleurs clés indépendants figurent dans la partie supérieure de la répartition. En Angola, au Brésil et en Jordanie, seuls 14, 12 et 17 pour cent des travailleurs clés indépendants, respectivement, gagnaient des revenus dans les 20 pour cent supérieurs de la répartition des revenus du travail indépendant (voir figure E3.4.1).

Encadré 3.4 (suite)

► **Figure E3.4.1. Part de travailleurs clés indépendants dans chaque quintile de la répartition des revenus tirés de l'emploi (pourcentage)**► **Figure E3.4.2. Part de travailleurs indépendants gagnant un revenu mensuel inférieur ou égal au niveau du salaire minimum (pourcentage)**

Note: Pour chaque pays, les quintiles de la répartition des revenus mensuels tirés de l'emploi sont estimés pour l'ensemble des travailleurs indépendants (c'est-à-dire les travailleurs indépendants clés et les autres).

Source: Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

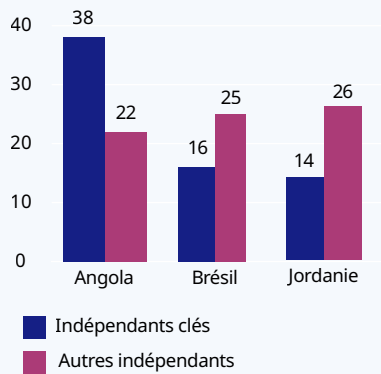
Bien que les travailleurs indépendants ne soient pas soumis à la législation qui ne couvre que les salariés, il est néanmoins utile de comparer le revenu tiré de l'activité indépendante avec le niveau du salaire minimum. Lorsqu'il est fixé de manière correcte et conforme aux normes internationales, le salaire minimum reflète l'équilibre entre différents paramètres, tels que les besoins des travailleurs et de leur famille, ainsi que des facteurs d'ordre économique¹. Il constitue un repère utile pour les revenus du travail. En outre, le salaire minimum est un point de référence (souvent appelé «effet phare») qui guide les travailleurs indépendants dans la fixation du prix à payer pour leurs produits ou services².

Étant donné que les travailleurs clés indépendants sont surreprésentés au bas de l'échelle, la part de ceux qui gagnent le niveau du salaire minimum ou moins est également très élevée dans les trois pays. Un tiers des travailleurs clés indépendants en Jordanie et la moitié au Brésil perçoivent des revenus mensuels égaux ou inférieurs au salaire minimum. En Angola, seul un travailleur clé indépendant sur cinq gagne plus que le salaire minimum. En revanche, la proportion d'autres travailleurs indépendants gagnant l'équivalent du salaire minimum ou moins varie entre 25 et 41 pour cent dans les trois pays. En Angola, la part relativement élevée de travailleurs clés indépendants rémunérés au niveau du salaire minimum ou au-dessous traduit les faibles revenus des travailleurs des systèmes alimentaires, une catégorie professionnelle représentant 71 pour cent des travailleurs clés indépendants (contre seulement 29 et 8 pour cent au Brésil et en Jordanie) (voir la figure E3.4.2).

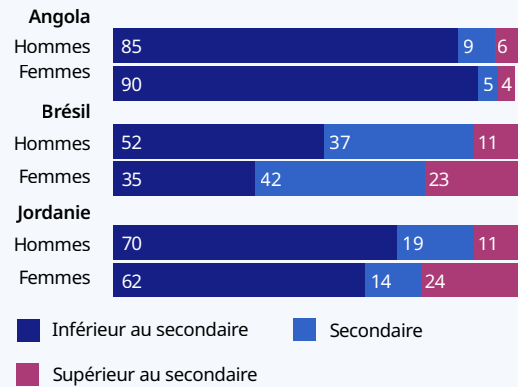
Comme les salariées, les travailleuses indépendantes gagnent moins que leurs homologues masculins. Parmi les travailleurs clés indépendants, les femmes au Brésil et en Jordanie gagnent respectivement 16 et 14 pour cent de moins que les hommes (voir la figure E3.4.3). En Angola, l'écart est plus de deux fois supérieur, atteignant 38 pour cent, ce qui s'explique en partie par le niveau d'éducation plus faible des femmes. Par exemple, 90 pour cent des travailleuses clés indépendantes n'ont pas atteint le niveau du secondaire, contre 85 pour cent des travailleurs clés indépendants (voir la figure E3.4.4). En revanche, au Brésil et en Jordanie, les travailleuses clés indépendantes sont plus instruites que les travailleurs clés indépendants; 52 et 70 pour cent des hommes ont un niveau d'études inférieur au secondaire au Brésil et en Jordanie, respectivement, contre 35 et 62 pour cent des femmes. Ces déséquilibres entre les sexes se reflètent également dans les professions exercées par les travailleurs. Par exemple, contrairement à l'Angola, les travailleuses clés indépendantes au Brésil et en Jordanie sont surreprésentées dans le

Encadré 3.4 (suite)

► **Figure E3.4.3. Écart de revenu du travail entre les hommes et les femmes parmi les travailleurs clés indépendants et les autres, en proportion du revenu mensuel moyen des hommes (pourcentage)**

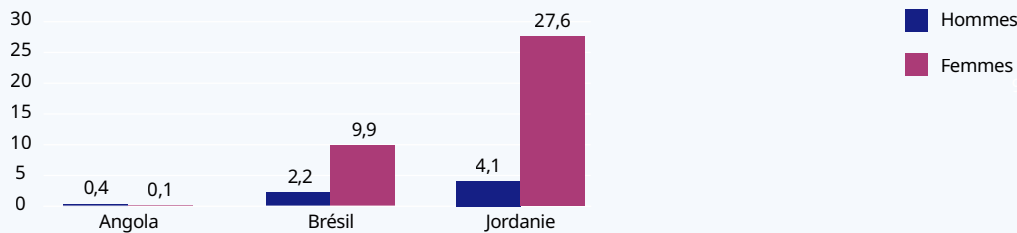


► **Figure E3.4.4. Répartition des travailleurs clés indépendants en fonction de leur niveau d'éducation (pourcentage)**



Source: Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

► **Figure E3.4.5. Part de travailleurs de la santé parmi les travailleurs clés indépendants, par sexe (pourcentage)**



Source: Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

secteur de la santé, où les travailleurs sont généralement mieux rémunérés que la moyenne des travailleurs indépendants (voir figure E3.4.5)³. En revanche, pour les autres travailleurs indépendants, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est relativement similaire dans les trois pays, allant de 22 à 26 pour cent (voir figure E3.4.3).

¹ Selon la convention (n° 131) de l'OIT sur la fixation des salaires minima, 1970, les éléments à prendre en considération pour déterminer le niveau des salaires minima devront, autant qu'il sera possible et approprié, compte tenu de la pratique et des conditions nationales, comprendre: a) les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux; b) les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.

² Souza et Baltar, 1979; Neri et Gonzaga, 2001.

³ En Angola, au Brésil et en Jordanie, respectivement 44, 89 et 90 pour cent des travailleurs clés indépendants dans la santé sont rémunérés au-dessus du niveau du salaire minimum.

Source: Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou année la plus récente. Voir l'annexe pour plus de détails.

3.6. Protection sociale

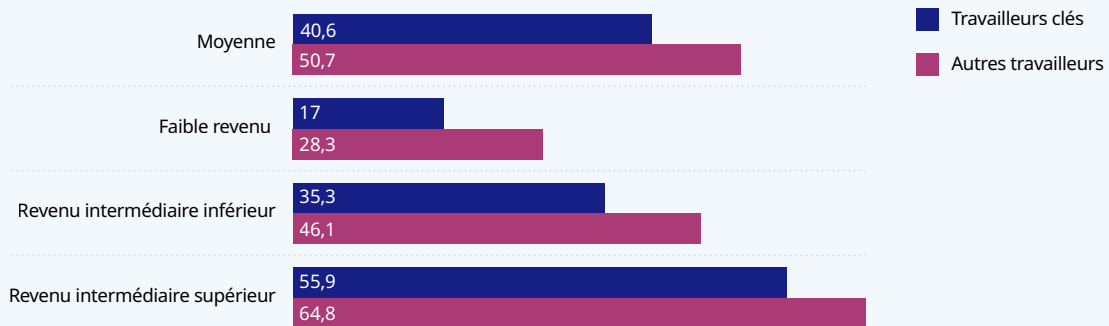
La protection sociale comprend les politiques et les programmes qui visent à atténuer et à prévenir la pauvreté en assurant l'accès aux soins de santé et la sécurité du revenu tout au long de la vie en cas de chômage, d'accident du travail, d'invalidité, de maternité, de maladie, de vieillesse et de perte d'un soutien de famille. Elle inclut en outre les aides sociales telles que les allocations familiales et d'autres formes d'aide au revenu⁹³. Pour les travailleurs qui ont perdu leur emploi ou ont été mis en congé en raison de la pandémie de COVID-19, les mesures de soutien au revenu ont constitué un moyen essentiel de préserver leurs moyens de subsistance⁹⁴. Pour les travailleurs clés, mais aussi pour la société dans son ensemble, les congés payés et les prestations connexes en cas de maladie ou d'obligations parentales, ainsi que l'accès aux soins de santé, ont été cruciaux⁹⁵. Les organismes de santé du monde entier ont recommandé aux personnes de rester chez elles si elles étaient malades, présentaient des symptômes ou avaient été en contact avec des personnes infectées, mais une telle politique n'était réaliste que si les travailleurs avaient les moyens de s'isoler. Les travailleurs occupant un emploi faiblement rémunéré et précaire étaient moins enclins à prendre des congés de maladie par crainte d'une perte de salaire ou d'un licenciement⁹⁶. En conséquence, les travailleurs qui ne bénéficiaient pas d'une protection sociale correcte et qui n'avaient pas accès à des congés de maladie rémunérés et à des indemnités de maladie, en particulier les travailleurs informels, étaient souvent obligés de continuer à travailler, même malades, afin de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille⁹⁷.

Outre la stabilité de l'emploi et du revenu qu'assurent les congés de maladie payés et les indemnités de maladie, les travailleurs individuels, les entreprises et les sociétés tirent également profit du fait que les travailleurs malades restent chez eux. Ces prestations empêchent les collègues et les clients ou patients d'être infectés par des maladies contagieuses et limitent les pertes de productivité. Des études ont montré que les pertes de productivité dues à la présence au travail pendant la maladie peuvent être jusqu'à trois fois supérieures à celles qui sont associées à l'absence due à la maladie⁹⁸. Au Japon, on estime que le présentéisme représente près de 64 pour cent de l'ensemble des coûts indirects des soins de santé⁹⁹. Pendant la pandémie, les congés de maladie payés et les indemnités de maladie ont eu une autre fonction: ils ont permis aux travailleurs de s'isoler, limitant ainsi la propagation du virus et contribuant à une reprise plus rapide¹⁰⁰. Ces prestations peuvent également réduire la pression sur les allocations de chômage et d'autres programmes de maintien dans l'emploi en conservant les emplois pour les travailleurs qui doivent s'absenter temporairement de leur travail¹⁰¹. Par exemple, les États où il n'existe pas de droit aux congés de maladie rémunérés aux États-Unis ont enregistré davantage de pertes d'emploi au cours des premiers mois de la pandémie en 2020¹⁰². Les systèmes de sécurité sociale sont donc essentiels pour stabiliser les marchés du travail et soutenir la reprise économique. Pourtant, près de 53 pour cent de la population mondiale, soit 4,1 milliards de personnes, ne bénéficient d'aucun type de protection sociale, qu'il s'agisse de régimes contributifs ou non, et moins des deux tiers sont couverts par un régime de protection sociale de la santé¹⁰³.

Les lacunes sont encore plus importantes pour les travailleurs clés. Dans le présent rapport, la couverture sociale est mesurée indirectement par l'éligibilité et l'accès à deux types de droits: les pensions et les congés de maladie rémunérés. Comme le montre la figure 3.16, en moyenne dans 54 pays à revenu faible ou intermédiaire, seuls 41 pour cent des travailleurs clés bénéficient d'une forme de protection sociale, soit 10 points de pourcentage de moins que les travailleurs non-clés. La couverture est liée au niveau de développement: dans les pays à faible revenu, seuls 17 pour cent des travailleurs clés et 28 pour cent des travailleurs occupant des emplois non-clés bénéficient d'une protection sociale. Dans les pays à revenu intermédiaire supérieur, la part des travailleurs clés et des autres travailleurs ayant droit à au moins un type de prestation sociale augmente pour atteindre respectivement 56 et 65 pour cent, mais l'écart entre les deux groupes reste important. Malheureusement, dans la plupart des enquêtes sur la main-d'œuvre et équivalentes menées dans la majorité des pays à revenu élevé, les questions sur les droits à la sécurité sociale ne sont pas posées, ce qui rend la comparaison impossible. Toutefois, dans les pays où des données sont disponibles¹⁰⁴, si une proportion beaucoup plus élevée de travailleurs clés (73 pour cent) et d'autres travailleurs (78 pour cent) bénéficient d'une protection sociale, il existe toujours un écart entre les deux groupes.

Dans les quelques pays où des données microéconomiques sur les congés de maladie rémunérés sont disponibles, les travailleurs clés bénéficient d'une couverture inférieure à celle des autres travailleurs. En Serbie, par exemple, près de 82 pour cent des travailleurs non-clés bénéficient d'un congé de maladie rémunéré, contre 67,3 pour cent des travailleurs clés. De même, au Bangladesh, la proportion de travailleurs clés ayant droit à des congés de maladie payés est de 4,3 pour cent, contre 28 pour cent pour les travailleurs non-clés. Si 177 pays dans le monde offrent des

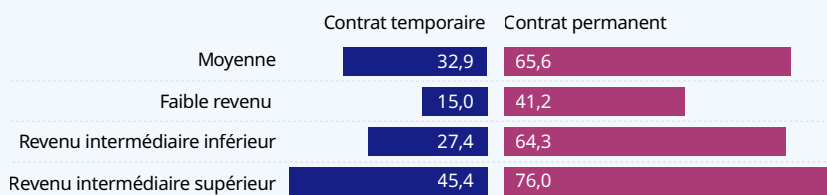
► **Figure 3.16. Part de travailleurs clés et d'autres travailleurs bénéficiant d'une protection sociale, pays à revenu faible et intermédiaire (pourcentage)**



Note: La protection sociale est mesurée indirectement par deux types de droits: l'éligibilité et l'accès aux pensions ou aux congés de maladie rémunérés. Les données sur la protection sociale ne sont pas disponibles dans les enquêtes sur la main-d'œuvre de la plupart des pays à revenu élevé.

Source: Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

► **Figure 3.17. Part de salariés clés sous contrat permanent ou temporaire couverts par la protection sociale, pays à revenu faible et intermédiaire (pourcentage)**



Note: La protection sociale est mesurée indirectement par deux types de droits: l'éligibilité et l'accès aux pensions ou aux congés de maladie rémunérés. Les données sur la protection sociale ne sont pas disponibles dans les enquêtes sur la main-d'œuvre de la plupart des pays à revenu élevé.

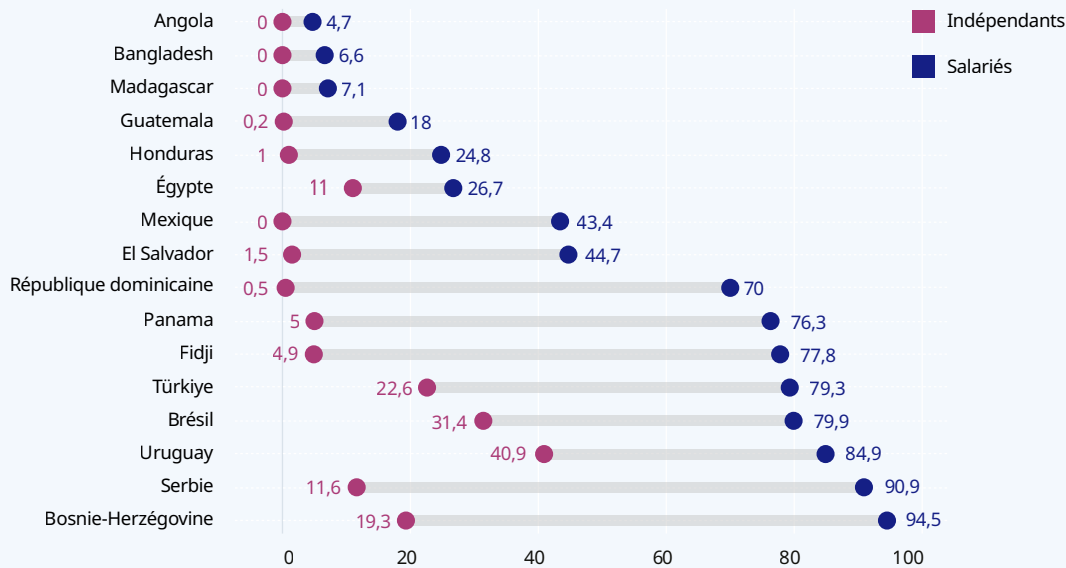
Source: Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

garanties législatives de congés payés pour maladie personnelle, il existe de grandes différences de couverture en ce qui concerne les travailleurs indépendants et les travailleurs à temps partiel¹⁰⁵. Les travailleurs indépendants ne reçoivent aucun type d'indemnité de maladie dans 58 pour cent de ces pays, et ceux à temps partiel dans 65 pour cent des cas¹⁰⁶. Lors de futures crises sanitaires, il sera primordial de soutenir les travailleurs en leur offrant des congés de maladie payés et des indemnités de maladie afin d'atténuer la propagation de l'infection et de maintenir la productivité.

La protection sociale est déficiente lorsqu'il existe des exemptions de couverture ou lorsque des critères d'éligibilité stricts excluent certains travailleurs, comme ceux qui ont des contrats temporaires. Comme nous l'avons mentionné, de nombreuses prestations sociales, telles que les pensions, les congés payés et l'assurance-chômage, sont conçues sous forme de régimes contributifs. Les travailleurs clés qui occupent des emplois temporaires ou à temps partiel peuvent ne pas cotiser suffisamment pour être éligibles ou, s'ils sont éligibles, le niveau de leurs prestations est souvent insuffisant. Cela peut se produire lorsque la durée du contrat est trop courte, que les heures de travail sont trop peu nombreuses ou que les interruptions de carrière sont fréquentes. Par exemple, en Colombie, au Pérou, au Royaume-Uni et en Suisse, la part des personnes occupant un emploi temporaire qui cotisent à un régime d'assurance sociale est inférieure à celle des personnes ayant un contrat permanent¹⁰⁷. De même, en Bulgarie, en Hongrie et en Slovaquie, où les pensions sont largement déterminées par les cotisations, les personnes occupant un emploi temporaire, à temps partiel ou indépendant risquent d'avoir des revenus de retraite inférieurs¹⁰⁸.

La figure 3.17 présente la part de salariés clés éligibles aux prestations sociales en fonction de leur statut contractuel. À tous les niveaux de développement économique, les salariés clés temporaires bénéficient d'une couverture

► **Figure 3.18. Part de salariés clés et de travailleurs clés indépendants bénéficiant d'une protection sociale (pourcentage)**



Note: La protection sociale est mesurée indirectement par deux types de droits: l'éligibilité et l'accès aux pensions ou aux congés de maladie rémunérés. Les données sur la protection sociale ne sont pas disponibles dans les enquêtes sur la main-d'œuvre de la plupart des pays à revenu élevé.

Source: Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

sociale inférieure à celle de leurs homologues permanents. Par exemple, alors que 76 pour cent des salariés clés occupant un emploi régulier bénéficient d'une couverture sociale dans les pays à revenu intermédiaire supérieur, seuls 45 pour cent des salariés clés ayant un contrat temporaire ont droit à une pension ou à un congé de maladie rémunéré. Les écarts sont tout aussi importants dans les pays à faible revenu, où 15 pour cent des salariés clés sous contrat temporaire bénéficient d'une couverture sociale, contre 41 pour cent de ceux qui ont un poste permanent.

La figure 3.18 montre le taux de couverture sociale des salariés clés et des travailleurs clés indépendants dans certains pays. Dans chacun d'entre eux, la couverture est plus limitée pour les travailleurs indépendants. En moyenne pour les 16 pays, près de 39 pour cent des salariés clés bénéficient d'une couverture sociale, contre moins de 10 pour cent des travailleurs clés indépendants. Dans certains pays, comme l'Angola et le Mexique, les indépendants sont exclus du système de sécurité sociale. Dans d'autres pays, même s'ils ne sont techniquement pas exclus, il existe néanmoins des écarts importants entre la protection sociale des salariés et celle des travailleurs indépendants. En Serbie, par exemple, plus de 90 pour cent des salariés ont droit à des prestations de retraite, de maladie, de congés payés ou de congés parentaux, alors que ce n'est le cas que de 12 pour cent des travailleurs indépendants. De même, en Türkiye, près de 80 pour cent des salariés clés sont affiliés à la sécurité sociale, mais moins de 23 pour cent des travailleurs clés indépendants.

Un autre facteur exerçant une influence sur la protection sociale des travailleurs clés est le secteur institutionnel de l'emploi, puisque les travailleurs clés du secteur public bénéficient souvent d'autres avantages, tels que des pensions plus généreuses, des horaires de travail réguliers, des congés de maladie et parentaux payés ainsi qu'une protection plus forte contre le licenciement. Des recherches sur les pensions et les prestations de santé aux États-Unis montrent que l'emploi dans le secteur public présente des avantages évidents par rapport au secteur privé¹⁰⁹. Au Ghana et en Türkiye, les salariés du secteur public ont pu percevoir leur salaire même lorsque leur temps de travail était réduit en raison des confinements et des réglementations induites par le COVID-19¹¹⁰. En outre, ces travailleurs bénéficient d'horaires plus réguliers, de la sécurité de l'emploi et de l'accès à la protection sociale, ce qui accroît non seulement leur bien-être matériel, mais aussi leur motivation et leur moral. Néanmoins, avec l'augmentation de l'externalisation dans le secteur public, seules les personnes employées directement par le gouvernement, les organes statutaires et les autorités locales bénéficient généralement de l'ensemble des prestations. En Inde, par exemple, les infirmiers des hôpitaux publics employés par des sous-traitants ne reçoivent pas les mêmes salaires et n'ont pas droit aux

mêmes congés payés¹¹¹. Ainsi, ce n'est pas seulement le secteur d'emploi, mais aussi les modalités contractuelles qui déterminent les conditions de travail des travailleurs clés.

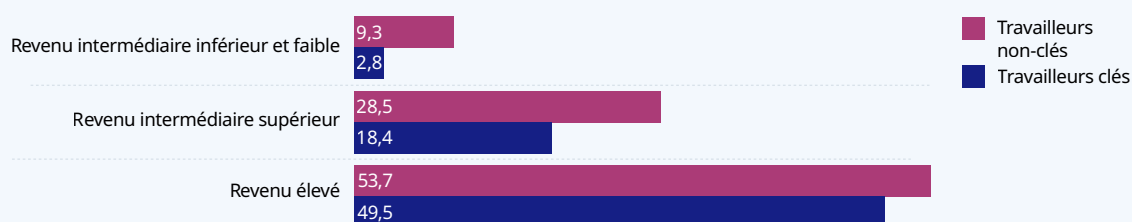
Les problèmes liés au manque de protection sociale pour les travailleurs temporaires, à temps partiel ou indépendants ont été aggravés lors de la pandémie de COVID-19. En Estonie, en Lettonie, au Portugal, en Slovaquie et en Tchéquie, les travailleurs temporaires, à temps partiel ou indépendants avaient 40 à 50 pour cent de chances en moins de bénéficier d'une aide au revenu en cas de chômage ou de congé pour garde d'enfants que les travailleurs occupant un emploi régulier¹¹². Les droits aux indemnités de maladie sont généralement d'une durée plus courte pour les travailleurs temporaires car ils dépendent de la date de fin du contrat, tandis que les salariés à temps partiel peuvent être exclus, parce qu'ils n'atteignent pas les seuils de revenus minimaux¹¹³. Aux États-Unis, où les congés de maladie rémunérés ne sont pas obligatoires au niveau fédéral, de nombreux employeurs les limitent à leurs salariés à plein temps. En conséquence, les travailleurs à plein temps bénéficient d'une couverture maladie près de deux fois supérieure à celle des travailleurs à temps partiel¹¹⁴. Il n'est donc pas surprenant qu'un travailleur sur cinq aux États-Unis ait déclaré s'être rendu au travail malade au cours de la pandémie, en raison de l'absence de congés de maladie, de la peur de perdre son emploi ou de la colère de l'employeur¹¹⁵.

3.7. Formation

La formation permet aux individus de travailler plus efficacement, de s'adapter au changement et de se préparer à l'avenir. Pour les entreprises, elle peut améliorer la fidélisation des salariés ainsi que la productivité. En période de crise, la formation peut aider les travailleurs à mieux faire face aux nouvelles réalités. La pandémie de COVID-19 a cependant perturbé l'offre de formation: seuls 20 pour cent des prestataires ont indiqué, dans une enquête menée en 2020 par l'OIT, la Banque mondiale et l'UNESCO, qu'ils avaient modifié leur offre pour répondre aux besoins induits par la pandémie. Ils ont été en mesure d'adapter leur formation pour sensibiliser aux risques sanitaires découlant de la pandémie et à la manière d'appliquer correctement les mesures de SST¹¹⁶. Une formation de ce type était particulièrement importante pour les travailleurs clés, car ils étaient les plus exposés aux risques liés au travail dus à la pandémie. En effet, les données présentées dans la section 2.1 ont montré que les personnes travaillant dans le secteur de la santé – où les connaissances en matière de sécurité et de santé liées aux risques d'infection étaient plus élevées – ont plutôt subi des effets moins néfastes en matière de santé que les personnes employées dans des secteurs où les protocoles et la sensibilisation en matière de sécurité et de santé faisaient défaut au départ, tels que les transports. La section 2.2 a également souligné que la formation des travailleurs du commerce de détail sur la meilleure façon de réagir face aux clients en colère aurait été utile pour améliorer l'expérience professionnelle quotidienne des travailleurs clés¹¹⁷.

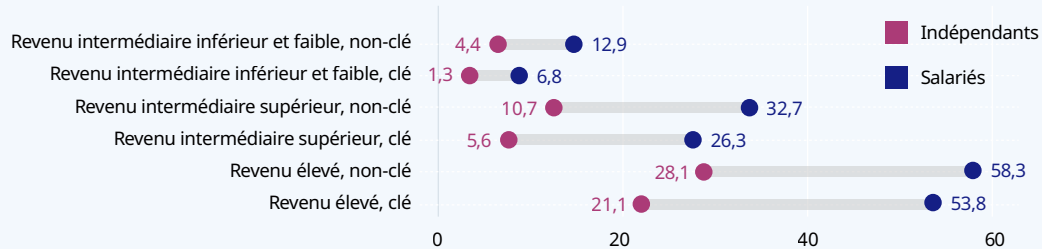
Mais combien de travailleurs ont accès à la formation? L'enquête européenne sur les conditions de travail montre une proportion relativement importante dans les pays à revenu élevé. Si l'on considère les données antérieures à la pandémie, 53,7 pour cent des travailleurs non-clés et 49,5 pour cent des travailleurs clés avaient participé à une formation au cours des douze mois précédents dans le cadre de leur travail (figure 3.19). Les travailleurs clés sont

► **Figure 3.19. Part de travailleurs clés et de travailleurs non-clés ayant suivi une formation au cours des douze derniers mois, par groupe de revenus (pourcentage)**



Source: Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible, et de l'enquête européenne sur les conditions de travail, 2015. Voir l'annexe pour plus de détails.

► **Figure 3.20. Part de travailleurs clés et de travailleurs non-clés ayant suivi une formation au cours des douze derniers mois, par statut d'emploi et groupe de revenus (pourcentage)**



Source: Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible, et de l'enquête européenne sur les conditions de travail (2015). Voir l'annexe pour plus de détails.

désavantagés par rapport aux travailleurs non-clés, mais l'écart n'est pas considérable. Le tableau change toutefois dans les pays à plus faible niveau de revenu. Dans certains pays à revenu intermédiaire supérieur, seuls 18,4 pour cent des travailleurs clés ont suivi une formation, soit 10 points de pourcentage de moins que les travailleurs non-clés. Dans certains pays à revenu intermédiaire inférieur et à faible revenu, seuls 2,8 pour cent des travailleurs clés ont participé à une formation, contre 9,3 pour cent des travailleurs non-clés. On peut donc se demander si les programmes de formation sont suffisamment solides pour parvenir aux changements nécessaires en matière de sensibilisation et de comportement pendant les crises, en particulier parmi les travailleurs clés.

Le type d'emploi est une autre dimension qui détermine l'accès des travailleurs à la formation. Les indépendants ont nettement moins de chances d'y avoir accès que les salariés (figure 3.20). Les travailleurs clés indépendants affichent les taux de formation les plus faibles, allant de 21,1 pour cent dans les pays à revenu élevé à 5,6 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire supérieur et seulement 1,3 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire inférieur et à faible revenu. L'emploi indépendant étant la forme d'emploi dominante parmi les travailleurs clés des pays les plus pauvres (à l'exception de ceux qui travaillent dans les secteurs de la sécurité et de la santé; voir la section 1.1), ces taux de formation extrêmement bas sont préoccupants. Ils sont en partie liés aux déficits de travail décent dans le secteur agricole, en particulier en ce qui concerne la formation à la SST. Toutefois, si l'on exclut les travailleurs des systèmes alimentaires, les taux de formation des travailleurs indépendants ne s'améliorent que légèrement dans les pays à revenu faible et intermédiaire¹¹⁸. Par conséquent, les déficits de formation sont une caractéristique du marché du travail qui s'étend au-delà de l'agriculture.

En outre, le fait d'avoir un contrat de travail temporaire tend à avoir un effet négatif sur l'accès des travailleurs à la formation¹¹⁹. Dans certains pays, l'emploi temporaire est très répandu et il existe une ligne de partage claire entre les travailleurs ayant un contrat temporaire et ceux ayant un contrat permanent. C'est le cas dans les pays andins. En Équateur, par exemple, 43,6 pour cent des salariés avaient des contrats temporaires en 2015 et, abstraction faite des caractéristiques observables, ils avaient 8,7 points de pourcentage de chances en moins d'avoir accès à la formation que les autres salariés¹²⁰. Une étude réalisée au Chili, pays qui a un niveau intermédiaire d'emploi temporaire, a également constaté que l'emploi temporaire est négativement associé à l'accès à la formation¹²¹.

Un autre exemple est celui de l'Espagne, où une grande majorité des jeunes travailleurs ont actuellement des contrats temporaires¹²², ce qui a également une incidence négative sur leur accès à la formation¹²³. Une fois prises en compte les caractéristiques personnelles, on estime que les travailleurs espagnols ayant un contrat temporaire ont 6,5 points de pourcentage de chances en moins de suivre une formation que les autres. En revanche, les travailleurs temporaires et les travailleurs sous contrat permanent ont un accès similaire à la formation sur les marchés du travail moins segmentés et où la différence de législation sur la protection de l'emploi entre ces deux catégories est moins importante (par exemple au Royaume-Uni et en Suède). Dans le cas de l'Irlande et des Pays-Bas, l'écart de formation a même été inversé en faveur des travailleurs temporaires¹²⁴.

Parmi les options disponibles, la formation en milieu professionnel joue un rôle clé. L'apprentissage et la formation en entreprise sont tout à fait indiqués pour aider les travailleurs et les entreprises à s'adapter à des réalités changeantes, y compris aux répercussions d'une pandémie en matière de SST. En comparaison, l'apprentissage et la formation qui se déroulent entièrement en dehors des entreprises peuvent être moins souples et donc moins en mesure de

prendre en compte de tels changements dans les exigences professionnelles. En outre, l'apprentissage et la formation en entreprise concernent des personnes de tous âges, y compris des personnes à un stade avancé de leur vie professionnelle, qui sont moins susceptibles de quitter leur emploi pendant un certain temps pour se former¹²⁵.

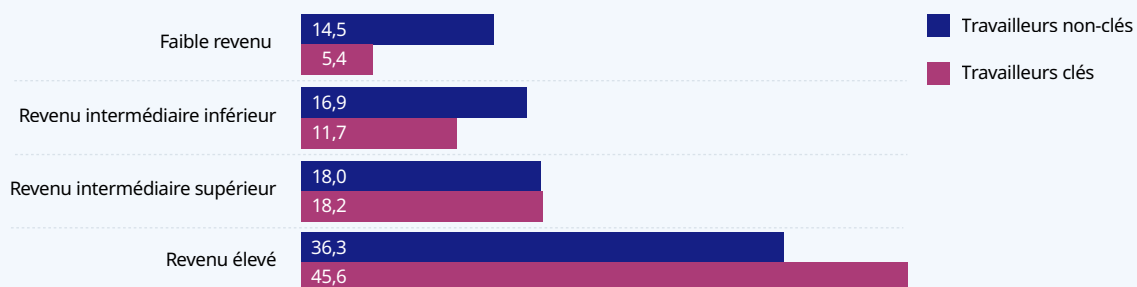
L'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) constituent un type particulier et formalisé de formation en milieu professionnel. Les compétences techniques et professionnelles sont importantes au bas de l'échelle des salaires, où les travailleurs clés sont surreprésentés. Les investissements dans le renforcement de ces compétences améliorent les perspectives des travailleurs sur le marché du travail, mais aussi la productivité des entreprises qui les emploient. Les programmes d'EFTP englobent différentes formes d'apprentissage à l'école et sur le lieu de travail, et combinent des connaissances propres à une profession et des connaissances générales. Ils sont plus pertinents pour les jeunes qui ne sont pas encore entrés sur le marché du travail, mais ils peuvent également être un moyen pour les travailleurs plus âgés de se reconvertir ou d'élargir leurs compétences afin d'améliorer leur situation dans leur emploi ou d'en trouver de meilleurs¹²⁶.

En période de crise, les programmes d'EFTP peuvent aider les travailleurs à faire face à des changements fondamentaux dans la demande de compétences, bien que cela nécessite des horizons de planification plus longs que d'autres formes d'apprentissage en milieu professionnel qui peuvent être mises en œuvre de manière ad hoc pour répondre à des besoins immédiats. Pendant la pandémie de COVID-19, certains programmes d'EFTP ont été adaptés afin d'améliorer les compétences des travailleurs fournissant des services essentiels et d'en requalifier d'autres dans l'objectif de combler les pénuries de main-d'œuvre dans des secteurs essentiels. Ces programmes peuvent également être utiles lors de la reprise socio-économique après le COVID-19 pour répondre à l'évolution durable de la demande de main-d'œuvre, comme la recherche de compétences numériques¹²⁷.

L'accès des travailleurs clés aux programmes d'EFTP varie d'un pays à l'autre, malgré leur importance en période de crise. Dans les pays où le niveau de revenu est plus élevé, ces programmes sont généralement plus répandus. Les travailleurs clés sont plus nombreux (45,6 pour cent) que les autres (36,3 pour cent) à en avoir suivi un à un moment ou à un autre de leur vie professionnelle en France, au Royaume-Uni et en Suisse, les trois pays à revenu élevé inclus dans l'analyse utilisée pour la figure 3.21. Dans ces pays, bon nombre des emplois occupés par les travailleurs clés nécessitent formellement un EFTP. En Suisse, par exemple, les chauffeurs de bus suivent jusqu'à douze mois de formation théorique et pratique, tandis que les infirmiers suivent un apprentissage de trois ans qui comprend un enseignement scolaire et une formation sur le lieu de travail¹²⁸. Toutefois, cela ne veut pas dire que les travailleurs non-clés ont en moyenne des niveaux de qualification formelle inférieurs, puisque nombre d'entre eux obtiennent des diplômes universitaires.

Dans les pays à plus faible revenu, les travailleurs clés sont moins nombreux à avoir suivi un programme d'EFTP à un moment ou à un autre de leur vie professionnelle, et l'écart avec les travailleurs non-clés s'inverse. Dans certains pays à revenu intermédiaire supérieur, une proportion égale de travailleurs clés et de travailleurs non-clés ont suivi un enseignement et une formation techniques et professionnels (environ 18 pour cent). Dans les pays à revenu intermédiaire inférieur, c'est le cas de 16,9 pour cent des travailleurs non-clés, contre seulement 11,7 pour cent des

► **Figure 3.21. Part de travailleurs ayant suivi un programme d'EFTP à un moment donné de leur vie professionnelle, travailleurs clés et travailleurs non-clés, par groupe de revenus (pourcentage)**



Source: Analyse à partir des microdonnées harmonisées du BIT (ILOSTAT) et d'enquêtes supplémentaires, 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

travailleurs clés. Cet écart se creuse dans les pays à faible revenu, où seulement 5,4 pour cent des travailleurs clés ont suivi un programme d'EFTP, contre 14,5 pour cent des travailleurs non-clés.

Par conséquent, de nombreux travailleurs clés se contentent d'apprendre sur le tas, avec des possibilités limitées d'améliorer leurs compétences et leurs conditions de travail. Un exemple de profession qui a fait l'objet d'une attention accrue au cours de la pandémie de COVID-19 est celle des employés des morgues. Une étude menée au Ghana a révélé qu'ils sont formés en cours d'emploi. Pendant une période allant de trois mois à deux ans, ils apprennent auprès de leurs collègues plus expérimentés. L'absence de formation plus structurée et rigoureuse expose ces travailleurs à des dangers en matière de SST, notamment lorsqu'ils sont en contact avec des maladies infectieuses ou des produits chimiques. Une formation structurée serait également bénéfique pour améliorer la qualité des services fournis par les employés des morgues ainsi que leurs conditions de travail. Celles-ci se caractérisent actuellement par une forte incidence d'emplois occasionnels et de bas salaires qui ne suffisent pas à satisfaire les besoins fondamentaux des travailleurs, bien qu'ils travaillent de longues heures et effectuent des tâches dangereuses et exigeantes¹²⁹.

Notes

- 1 OIT, sans date e.
- 2 OMS et OIT, 2021.
- 3 Idem.
- 4 Idem.
- 5 OIT, 2015c.
- 6 Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, sans date a.
- 7 OIT, 2015d.
- 8 Eurofound et OIT, 2019.
- 9 Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2008.
- 10 Forastieri, 2016.
- 11 Chappell et Di Martino, 2006.
- 12 Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, art. 16 (1) et (2).
- 13 OIT, 2002b.
- 14 Voir OIT, 2021r; CDC, 2022.
- 15 OIT, 2021a.
- 16 Convention 155, art. 20.
- 17 Voir également la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, paragr. 11.
- 18 Brésil, Constitution fédérale, art. 7, point XXXIV. Cela en dépit du fait qu'il existe des lois spécifiques sur le travail rural, le travail domestique et le travail temporaire.
- 19 Brésil, loi n° 6019 du 3 janvier 1974, art. 4-C.
- 20 Loschi, 2020.
- 21 Feliciano et de Quintana Figueiredo Pasqualetto, 2019.
- 22 Voir Département du Travail des États-Unis, sans date b.
- 23 Congrès des États-Unis, Public Law 91-596 (OSH Act) du 29 décembre 1970, telle qu'amendée au 1^{er} janvier 2004, Section 3, Définitions, 29 U.S.C. paragr. 652. Voir également Département du Travail des États-Unis, sans date a.
- 24 Voir Rwanda, loi sur le travail, art. 2. Voir également Rwanda, arrêté ministériel n° 02 du 17 mai 2012, art. 2. Il existe une loi distincte pour certains fonctionnaires.
- 25 Institut national de statistiques du Rwanda, 2018; Rwanda, ministère de la Fonction publique et du Travail, 2019. Le «salarié du secteur informel» est défini à l'art. 3 (22) comme «un salarié travaillant pour une entreprise ou un individu pour un emploi qui n'est pas enregistré dans le registre des sociétés ou auprès d'une autorité publique».
- 26 Rapport de vérification de la conformité des inspecteurs du travail du Rwanda 2015-2018.
- 27 Voir, par exemple, Australia, Productivity Commission, 2010.
- 28 Sargeant et Tucker, 2009.
- 29 Convention 155, art. 3 e).
- 30 Chirico *et al.*, 2019.
- 31 McCulloch et Tweedale, 2008.
- 32 Voir la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964.
- 33 Convention 155, art. 11 c), d) et f).
- 34 Pour une liste détaillée des pays, voir OIT, 2021o.
- 35 OIT, 2022f.
- 36 Lupo et Verma, 2020.
- 37 À partir des données de 142 pays. OIT, 2022f.
- 38 OIT, 2022f.
- 39 Idem.
- 40 OIT, 2002a.
- 41 OIT, 2022f.
- 42 OIT, 2015e.
- 43 OIT, 2016c.
- 44 Vosko, 2018.
- 45 Franco, 2019.
- 46 Le Belize, l'Équateur, El Salvador, le Lesotho, la République dominicaine, la Roumanie, Trinité-et-Tobago et la Türkiye ont fixé le seuil à 50 pour cent des salariés.
- 47 OIT, 2016c.
- 48 Inoue *et al.*, 2011.
- 49 McNamara, McKee et Stuckler, 2021.
- 50 Blázquez Cuesta et Moral Carcedo, 2014.
- 51 OIT, 2016c.
- 52 Jany-Catrice et Lehndorff, 2005.
- 53 Künn-Nelen, De Grip et Fouarge, 2013.
- 54 Carré *et al.*, 2013.
- 55 OIT, 2016c.
- 56 Duman, 2019; Emmons Allison *et al.*, 2018.
- 57 OIT, 2016c.
- 58 Pour une revue de la littérature, voir OIT, 2016c.
- 59 Par exemple, en 2017, seuls 12,8 pour cent des travailleurs intérimaires aux États-Unis bénéficiaient d'une assurance-maladie fournie par l'employeur, contre 53,4 pour cent des salariés ayant des contrats classiques. Voir Bureau of Labor Statistics, sans date a.
- 60 Cassim et Casale, 2018.
- 61 Étude de fond non publiée préparée pour l'OIT.
- 62 Idem.
- 63 Dev et Rahul, 2022.
- 64 Pega *et al.*, 2021.
- 65 Schneider et Harknett, 2019; OIT, 2016c.
- 66 La limite de vingt heures concerne l'emploi à temps partiel avec une durée de travail courte; voir Messenger et Wallot, 2015. Elle diffère des définitions statistiques du travail à temps partiel en tant que tel, où la limite est souvent fixée à trente-cinq heures; voir OIT, 2016d.
- 67 OIT, 2018e.
- 68 Lee, McCann et Messenger, 2007.
- 69 Pega *et al.*, 2021.
- 70 Messenger, 2018.
- 71 OIT, 2021g.
- 72 Adams et Prassl, 2018.
- 73 Voir également Burri, Heeger-Hertter et Rossetti, 2018.
- 74 Les horaires réduits concernent les femmes de manière disproportionnée, ce qui traduit le plus grand nombre d'heures qu'elles consacrent aux soins non rémunérés. Les heures de travail réduites sont souvent le résultat d'un sous-emploi subi. Voir Messenger, 2018.
- 75 Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT). Voir l'annexe pour plus de détails.
- 76 Voir également Breza, Kaur et Shamdasani, 2021.
- 77 Messenger, 2018.
- 78 Amossé *et al.*, 2021; Folbre, Gautham et Smith, 2021.
- 79 OIT, 2012.
- 80 OIT, 2021f.

- 81 Cette cartographie réalisée par l'OIT ne couvre pas les États arabes, pour lesquels les données disponibles sont insuffisantes pour générer des estimations fiables.
- 82 Par exemple, les salariés sont sous-représentés parmi les travailleurs des systèmes alimentaires. Seuls 38 pour cent de ces derniers travaillent plus de quarante heures par semaine alors que, pour les sept autres catégories professionnelles de travailleurs clés (santé, commerce de détail, sécurité, travail manuel, nettoyage et assainissement, transports, techniciens et employés administratifs), les estimations similaires vont de 39 pour cent (santé et nettoyage et assainissement) à 61 pour cent (transports).
- 83 L'expérience professionnelle n'est pas toujours disponible dans les enquêtes utilisées pour cette analyse; elle est alors mesurée indirectement par l'âge des personnes interrogées. L'augmentation du nombre d'heures de travail et du temps passé au travail peut, en théorie, avoir un impact positif sur la productivité grâce à l'accumulation de l'expérience et à la formation en cours d'emploi. D'un autre côté, la fatigue due à des horaires de travail plus longs pourrait également avoir une influence négative sur la production des travailleurs par heure travaillée (voir, par exemple, Collewet et Sauermann, 2017).
- 84 Psacharopoulos et Patrinos, 2018.
- 85 OIT, 2020i.
- 86 Darkwah, 2022.
- 87 Manky *et al.*, 2022.
- 88 Gouvernement de l'Ontario, sans date.
- 89 Vermont Agency of Human Services and Department of Financial Regulation, sans date.
- 90 France, ministère des Solidarités et de la Santé, 2020.
- 91 Voir, en particulier, convention n° 155, partie IV.
- 92 OIT, 2021f.
- 93 OIT, 2021m.
- 94 Idem.
- 95 OIT, 2020n.
- 96 OIT, 2010a; OIT, 2020m.
- 97 OIT, 2021m.
- 98 Sandner et Scheil-Adlung, 2010.
- 99 Nagata *et al.*, 2018.
- 100 OIT, 2010a; OCDE, 2020b.
- 101 OCDE, 2020b.
- 102 Chen *et al.*, 2020.
- 103 OIT, 2021m.
- 104 Ces pays sont le Brunéi, les Îles Cook, le Panama, les Seychelles et l'Uruguay.
- 105 Heymann *et al.*, 2020.
- 106 Idem.
- 107 OIT, 2021m.
- 108 Matsaganis *et al.*, 2016.
- 109 Biggs et Richwine, 2011.
- 110 Darkwah, 2022; étude de fond non publiée préparée pour l'OIT.
- 111 Singh, à paraître.
- 112 OCDE, 2019a.
- 113 OCDE, 2020b.
- 114 Bureau of Labor Statistics, États-Unis, sans date b.
- 115 JUST Capital, sans date.
- 116 OIT, Banque mondiale et UNESCO, 2021.
- 117 Mayer *et al.*, 2022.
- 118 Sans les travailleurs des systèmes alimentaires, les taux de formation pour les travailleurs clés indépendants sont de 1,7 pour cent dans les pays à revenu faible et intermédiaire inférieur et de 8,8 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire supérieur (calculs des auteurs à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT) et de l'enquête européenne sur les conditions de travail (2015)).
- 119 OIT, 2016c.
- 120 Jaramillo, Almonacid et de la Flor, 2019; Maurizio, 2019.
- 121 Carpio *et al.*, 2011.
- 122 Verd, Barranco et Bolívar, 2019; García-Pérez, Marinescu et Vall Castello, 2019.
- 123 Albert, García-Serrano et Hernanz, 2005; Cabrales, Dolado et Mora, 2017.
- 124 Cabrales, Dolado et Mora, 2017.
- 125 OIT, 2017b; Kis et Windisch, 2018.
- 126 OIT, 2019i.
- 127 Enfield, 2021; Escudero et Liepmann, 2020; Hoftjitzer *et al.*, 2020; OIT, Banque mondiale et UNESCO, 2021.
- 128 Orientation.ch, sans date.
- 129 Dartey *et al.*, 2021.