

HLPF 2025

LE TRAVAIL DÉCENT EST UN MOTEUR DE CHANGEMENT : MISE EN OEUVRE DU PROGRAMME 2030

GRAND GROUPE DES TRAVAILLEURS ET DES SYNDICAT
NOTE DE POSITION SECTORIELLE AU FORUM POLITIQUE DE HAUT NIVEAU

#TIME FOR



LE TEMPS PRESSE POUR
UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL



#TIMEFOR8



LE TEMPS PRESSE POUR
UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL



TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction	4
2. ODD 8 : le travail décent et la croissance inclusive, moteurs du Programme 2030	5
3. Les relations entre l'ODD 8 et les ODD analysés dans le cadre du FPHN 2025	13
ODD 3 : Santé et bien-être	14
ODD 5 : Égalité des genres	18
ODD 14 : Vie aquatique	23
ODD 17 : Financement et partenariats pour atteindre les objectifs.....	27
4. Conclusions et recommandations	32
5. ANNEXE 1 : Priorités syndicales sur les ODD à l'examen dans le cadre du FPHN 2025	34

1. Introduction

Le Forum politique de haut niveau 2025 (FPHN 2025) se tient dans un contexte de mult crise mondiale, dans un paysage géopolitique marqué par des attaques frontales contre le multilatéralisme et la solidarité internationale. Les inégalités croissantes entre les pays et au sein de ceux-ci viennent se doubler de tensions grandissantes au sein des institutions démocratiques.

À cinq ans de l'horizon 2030, à peine un cinquième des objectifs de développement durable (ODD) affichent des progrès conformes à leurs objectifs, alors que la grande majorité d'entre eux enregistrent des progrès marginaux, stagnent ou reculent. À cela s'ajoute un déficit de financement très considérable, qui compromet les progrès futurs¹.

Le FPHN 2025 est une occasion unique de réaffirmer le rôle transformateur du Programme 2030 et d'accélérer radicalement la mise en œuvre des ODD. Ces efforts doivent s'aligner sur les engagements pris récemment dans le cadre des Nations Unies : le [Pacte pour l'avenir](#) et la [Déclaration politique adoptée à l'occasion du trentième anniversaire de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes](#), en lien avec d'autres processus clés prévus en 2025 : la troisième Conférence des Nations Unies sur l'océan, la quatrième Conférence internationale sur le financement du développement (FdD4), le deuxième Sommet mondial sur le développement social et la COP 30 sur le changement climatique.

Dans ce contexte, **le mouvement syndical international réitère son engagement en faveur d'un multilatéralisme fondé sur les droits et les valeurs démocratiques, où l'ONU occupe une place centrale, ainsi que son appel aux membres des Nations Unies en faveur d'un [nouveau contrat social](#) fondé sur six revendications clés** : 1) la création d'emplois décents, respectueux du climat et accompagnés d'une transition juste ; 2) des droits pour tous les travailleurs ; 3) un salaire minimum vital ; 4) une protection sociale universelle ; 5) l'égalité pour mettre fin à toutes les formes de discrimination ; 6) l'inclusion de tous les pays dans les processus décisionnels afin de construire un modèle de développement fondé sur les droits. Tous ces éléments sont cruciaux pour la mise en œuvre du Programme 2030.

¹ ONU (2024). [Rapport 2024 sur les Objectifs de développement durable](#).

2.

**ODD 8 : le travail décent
et la croissance inclusive,
moteurs du Programme
2030**

Si les 17 objectifs qui composent le Programme 2030 sont tous aussi importants les uns que les autres, l'ODD 8 se distingue par son caractère multidimensionnel et son rôle de catalyseur pour accélérer les progrès vers la réalisation des autres ODD.

De fait, le suivi effectué par la Confédération syndicale internationale (CSI) – la plus grande organisation syndicale au monde, avec 340 syndicats nationaux affiliés représentant 191 millions de travailleuses et travailleurs dans 169 pays et territoires – à l'aide d'un indicateur conçu spécifiquement pour suivre l'ODD 8, met clairement en évidence ces corrélations.

Liens entre l'ODD 8 et d'autres ODD

SDG	1	2	3	4	5	9	10	11	12	16
8	1	2	3	4	5	9	10	11	12	16
Indicator	Poverty rate	Prevalence of malnutrition	Under-5 mortality rate	Enrolment in secondary education	Women in leadership positions	Manufacturing value added as a proportion of GDP	Participation in the 80/20 income quintile	Road traffic fatalities	Domestic material consumption	Social dialogue
Reinforcing effect	↑↑↑	↑↑	↑↑	↑	↑	↑↑	↑	↑↑	↑	↑↑

L'importance des corrélations varie d'un indicateur à l'autre.

Le nombre de flèches correspond à l'estimation de la pente de régression linéaire (transformation log-log) : trois flèches [$> 10\%$] ; deux flèches [$10\text{-}5\%$] ; une flèche [$5\text{-}0\%$].

L'indicateur composite de la CSI relatif à l'ODD 8²

La Confédération syndicale internationale (CSI) effectue son propre suivi de cet objectif à travers l'**Observatoire mondial de l'ODD 8**, qui se fonde sur un indicateur composite permettant d'évaluer les progrès ou les reculs dans les différentes dimensions de l'ODD 8, d'établir des comparaisons entre régions et pays, et d'identifier des corrélations avec d'autres indicateurs du Programme 2030.

- L'indicateur composite de l'ODD 8 montre l'aspect central de la dimension sociale et du travail dans le Programme 2030.
- Il porte sur 150 pays qui représentent ensemble plus de 98 % de la population mondiale.
- Il est établi à partir d'une sélection d'indicateurs pertinents, fiables et disponibles, récoltés auprès de sources internationales officielles.
- Il est calculé à partir de quatre sous-domaines :
 1. le bien-être économique, qui comprend des indicateurs sur les performances économiques, le développement des marchés financiers, le niveau de vie et les inégalités.
 2. la qualité de l'emploi, qui comprend des indicateurs sur les performances du marché du travail, la part des revenus du travail et les travailleurs pauvres.
 3. la vulnérabilité de l'emploi, qui comprend des indicateurs sur l'exposition des travailleurs aux risques, la sous-protection et l'exclusion.
 4. les droits des travailleurs, qui comprend des indicateurs sur les violations des droits fondamentaux au travail.

La dimension sociale de l'ODD 8, en particulier les cibles liées au travail décent et aux droits des travailleurs, y compris la rémunération, la protection sociale, la santé et la sécurité au travail, et le droit d'organisation et de participation, sont essentielles pour progresser dans la réalisation de tous les ODD. Le salaire minimum vital, entendu comme « *le niveau de salaire qui est nécessaire pour assurer aux travailleurs et à leur famille un niveau de vie décent* »³, fixe un seuil qui peut contribuer à limiter la pauvreté de revenu, à mettre un terme à la faim et à réduire l'inégalité. Les environnements de travail sains et sûrs contribuent à la bonne santé et

aident à combattre la violence et le harcèlement. L'expansion des systèmes et des socles de protection sociale garantit l'accès aux soins de santé, aux pensions et à d'autres prestations indispensables à l'édification de sociétés plus équitables, plus sûres et plus résilientes. La promotion de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est une condition préalable à l'égalité des genres. De même, un dialogue social respectueux et authentique entre les acteurs du monde du travail engendre des processus décisionnels inclusifs et transparents et permet d'élaborer des politiques qui sont le fruit d'un consensus, ce qui facilite leur mise en œuvre. La liberté syndicale et les droits fondamentaux constituent une condition préalable à un dialogue social fructueux.

D'autre part, les objectifs liés à la restructuration des économies et des systèmes de production et de consommation sont essentiels pour réduire les pressions sur l'environnement et améliorer les capacités d'adaptation et de résilience face à la crise socio-écologique, dont les impacts touchent plus sévèrement les personnes déjà vulnérables, comme celles qui sont confrontées à diverses formes d'emploi précaire.

En conclusion, **avec ses cibles relatives au travail décent, à la protection sociale, à l'égalité des genres, à la croissance inclusive et écologiquement durable, l'ODD 8 est essentiel pour relever les défis sociaux et économiques structurels qui sont à l'origine des multiples crises auxquelles l'humanité se trouve confrontée, ainsi que pour faire avancer le Programme 2030 dans son ensemble.**

État d'avancement

L'édition 2025 de l'indice de l'ODD 8 couvre 150 pays qui représentent ensemble plus de 98 % de la population mondiale. La valeur de l'indice est obtenue par la moyenne de quatre indicateurs composites : le bien-être économique, la qualité de l'emploi, la vulnérabilité de l'emploi et les droits du travail. Sa valeur est comprise entre 70 et 130, 100 étant la moyenne mondiale. Le tableau ci-dessous présente la répartition géographique et par catégorie de revenu à l'échelle mondiale :

Indicateur composite par région et catégorie de revenu. Année 2025.

	Nombre de pays	Bien-être économique	Qualité de l'emploi	Vulnérabilité de l'emploi	Droits des travailleurs	Indice de l'ODD 8
Régions des Nations Unies						
Asie	22	103.8	102.1	99.0	85.8	97.7
Europe	36	109.0	106.1	116.3	120.5	112.9
Amérique latine et Caraïbes	23	94.7	100.5	98.8	102.8	99.2
Afrique du Nord	6	88.5	77.5	95.0	76.8	84.5
Amérique du Nord	2	111.1	108.9	118.9	104.8	110.9
Océanie	3	113.2	105.3	97.8	117.1	108.3
Afrique subsaharienne	41	85.3	91.3	77.0	96.8	87.6
Asie de l'Ouest	15	99.7	89.2	99.1	84.1	93.0
Catégorie de revenu						
Faible	25	81.6	86.6	71.4	92.3	83.0
Intermédiaire de la tranche inférieure	39	93.4	95.3	88.5	89.0	91.6
Intermédiaire de la tranche supérieure	39	98.4	98.7	102.1	97.5	99.2
Élevé	45	110.0	105.0	114.7	117.0	111.7

Source : CSI, calculs propres de l'indicateur composite de l'ODD 8.

Comme on peut le constater, l'Europe (112,9), l'Amérique du Nord (110,9) et l'Océanie (108,3) se situent au-dessus de la moyenne (100), avec une performance remarquablement faible des pays d'Océanie en ce qui concerne la vulnérabilité de l'emploi. L'Afrique du Nord (84,5) et l'Afrique subsaharienne (87,6) sont les régions les moins bien notées, avec des résultats très médiocres dans tous les domaines. En Amérique latine et dans les Caraïbes, qui se situent légèrement en dessous de la moyenne (99,2), les indicateurs de bien-être économique – qui comprennent des indicateurs relatifs à la répartition des richesses, très inégale dans la région – et la vulnérabilité en matière d'emploi ont un impact négatif. En Asie (97,7), la plus forte incidence négative correspond à la dimension des droits du travail, et en Asie de l'Ouest (93,0) à celle de la qualité de l'emploi et des droits du travail. Si l'on considère la répartition par niveau de revenu des pays, le seul groupe dont la valeur est supérieure à la moyenne est le groupe des pays à revenu élevé.

Malgré la fracture qui se dessine clairement entre le Nord et le Sud, il ne faut pas en déduire pour autant que les pays à revenu élevé connaissent le plein emploi et le travail décent. Le suivi de la mise en œuvre du Programme 2030 au niveau national réalisé par la CSI montre que **la croissance économique ne suffit pas, à elle seule, à prévenir les inégalités** ; l'absence de salaires adéquats et le manque d'inclusion dans le marché du travail restent des obstacles majeurs qui entravent la qualité de l'emploi dans de nombreux pays, y compris à revenu élevé, au même titre que l'exposition des travailleurs aux risques et l'absence de protection⁴.

Les statistiques fournissent des preuves irréfutables de l'énorme retard pris dans la réalisation de l'ODD 8. En particulier, on constate une **régression dans des domaines clés tels que l'élimination du travail des enfants, le chômage des jeunes et le travail informel**, qui touche plus de deux milliards de personnes et ne cesse de croître. **Le recul en matière de droits des travailleurs est particulièrement alarmant**, notamment les restrictions croissantes à la liberté syndicale et à la négociation collective⁵. Sur les 151 pays examinés dans le cadre de l'[Indice CSI des droits dans le monde 2024](#), près de neuf pays sur dix ont violé le droit de grève et huit pays sur dix le droit de négociation collective ; dans la moitié des pays, des syndicalistes ont été arbitrairement arrêtés ou emprisonnés et dans quatre pays sur dix, la liberté d'expression ou de réunion a été restreinte.

La transformation technologique est source de nouvelles opportunités, mais aussi de nouveaux risques. D'une part, l'accès aux nouvelles opportunités est limité par les fractures numériques et les lacunes en matière d'infrastructures, ainsi que par les difficultés d'accès aux équipements. D'autre part, les plateformes de travail numérique opèrent souvent dans une zone grise juridique, ce qui facilite de nouvelles formes d'exploitation : le travail est souvent précaire, avec de faibles salaires, un manque de protection sociale, des niveaux élevés d'informalité et des difficultés d'organisation et de représentation ; il s'agit par ailleurs de modalités de travail très exposées aux risques pour la santé et la sécurité, qui peuvent inclure la violence et le harcèlement⁶.

Quoi qu'il en soit, les femmes, les migrants, les minorités, les jeunes et d'autres groupes faisant habituellement l'objet de discriminations sont surreprésentés parmi les personnes qui souffrent des pires conditions de travail.

Revendications syndicales

1. Un travail décent pour tous est à la base du développement durable. La création d'emplois décents est essentielle au développement durable, or le chômage, le sous-emploi et le travail précaire restent extrêmement répandus, en particulier chez les femmes et les jeunes. Les gouvernements doivent élaborer des politiques et des programmes nationaux pour l'emploi et investir dans la création d'emplois décents, y compris dans le secteur des soins et des infrastructures vertes. Les politiques doivent privilégier les emplois stables et de qualité qui ouvrent des perspectives à long terme pour tous, y compris l'emploi dans l'économie informelle et sur les plateformes. Elles doivent en outre mettre un terme aux modalités de travail flexibles.

⁴ CSI (2025). [Perspectives syndicales sur les ODD - Rapport pays 2024](#)

⁵ ONU (2024). [The Sustainable Development Goals Report 2024 et FPHN 2025 Thematic Review Summary, EGM on SDG8](#)

⁶ CSI (2025). [Des droits pour TOUS les travailleurs des plateformes](#)

2. Les droits des travailleurs sont des droits humains. Les gouvernements doivent respecter et promouvoir les droits et principes fondamentaux du travail et ratifier et mettre en œuvre les normes de l'OIT afin de garantir les droits des travailleurs pour tous, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et sur les plateformes numériques. Comme le reconnaît la Déclaration du centenaire de l'OIT, tous les travailleurs devraient jouir d'une protection adéquate conformément à l'Agenda pour le travail décent, à savoir le plein respect des droits fondamentaux, des salaires dignes, la limitation de la durée de travail, la sécurité et la santé au travail. La liberté syndicale, le droit de grève et la négociation collective doivent être garantis.

3. Égalité des chances et salaires justes pour tous les travailleurs. Le salaire minimum vital et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale sont des éléments fondamentaux du travail décent. Les gouvernements doivent ratifier et mettre en œuvre les conventions de l'OIT, en particulier la convention n° 131 sur le salaire minimum, ainsi que d'autres conventions relatives aux salaires justes et à la protection sociale, tout en garantissant aux travailleurs une capacité d'action par le biais de la négociation collective. Il convient également de mettre en place des institutions de dialogue social fortes et efficaces aux niveaux national et local afin de garantir la présence et la participation constructive des syndicats aux négociations salariales.

4. Formalisation de l'emploi informel. Le travail informel compte parmi les problèmes les plus importants au niveau mondial. Il touche davantage les femmes et empêche la participation des personnes concernées à la vie économique et sociale. Il faut qu'au moins un milliard d'emplois soient formalisés d'ici à 2030. À cette fin, les gouvernements doivent prendre des dispositions urgentes, notamment en mettant en œuvre des cadres politiques intégrés qui, conformément à la recommandation 204 de l'OIT, garantissent la protection des principes et droits fondamentaux au travail, encouragent le dialogue social et reconnaissent le droit des travailleurs à s'organiser.

5. Une transition écologique juste pour les travailleurs. La transition écologique doit être juste et équitable, et doit garantir que les travailleurs ne sont pas laissés pour compte. Les gouvernements doivent investir dans des programmes de reconversion et de développement des compétences afin de préparer les travailleurs aux emplois futurs, tout en garantissant la protection sociale et la sécurité de l'emploi pendant les périodes de transition. La voix des travailleurs doit être présente dans la conception et le suivi des politiques de transition.

6. Non à l'exploitation et aux abus au travail. Les gouvernements doivent ratifier et appliquer la convention n° 190 de l'OIT afin d'éliminer la violence, le harcèlement et l'exploitation au travail. Le travail forcé, le travail des enfants et d'autres formes d'abus doivent être éradiqués à travers une application plus stricte de la législation du travail, des investissements dans les systèmes d'inspection, de contrôle et de suivi du travail, et la mise en œuvre de politiques spécifiques sur le lieu de travail. Il est essentiel de garantir des conditions de travail sûres et saines pour parvenir à un travail décent et à une croissance économique durable.

7. Des normes internationales pour réglementer l'IA et les plateformes de travail. L'essor de la numérisation et du travail sur les plateformes numériques rend nécessaire l'adoption urgente de normes internationales du travail contraignantes et suffisamment souples pour réglementer les progrès technologiques constants⁷. Les gouvernements doivent progresser vers l'adoption d'une convention et d'une recommandation de l'OIT sur le travail dans l'économie numérique et l'économie des plateformes, qui garantissent la protection des droits des travailleurs ; qui répondent aux défis émergents posés par la technologie, depuis la gestion algorithmique jusqu'à la confidentialité et la surveillance des données, en passant par des structures salariales transparentes et des mécanismes équitables de résolution des conflits ; et qui garantissent des salaires décents et une protection sociale, en tenant compte des groupes vulnérables, tels que les femmes, les travailleurs migrants et les minorités.

8. Une transition numérique juste pour les travailleurs. De même, les gouvernements doivent, par le biais du dialogue social, concevoir et mettre en œuvre des politiques garantissant une transition numérique juste afin de protéger les personnes susceptibles d'être touchées par la numérisation ou l'automatisation de leur emploi, et afin que tous, sans discrimination, puissent accéder aux emplois de demain. Il convient de mettre en place des outils fiscaux afin que les éventuelles économies de coûts de personnel liées à la numérisation des emplois servent à faciliter la transition numérique, se traduisant ainsi par des avantages concrets pour l'ensemble de la société, et non par un nouveau facteur d'accumulation et d'inégalité.

Expériences syndicales

La défense des droits du travail des travailleurs est la raison d'être des syndicats. Dans un contexte de crises multiples, marqué par l'aggravation des inégalités, la persistance de la précarité et du travail informel, et face aux défis immenses que représentent les transitions écologique et numérique, les syndicats travaillent sans relâche et de manière innovante tant pour défendre les droits acquis dans les secteurs traditionnels, syndiqués et déclarés, que pour garantir des conditions de travail décentes et le plein exercice des droits du travail pour toutes les personnes, indépendamment de leur situation contractuelle, de leur statut migratoire, de leur affiliation ou de tout autre facteur.

À l'international, les organisations syndicales encouragent et participent de manière proactive à des processus stratégiques visant à progresser dans des domaines essentiels à la réalisation du travail décent, des droits du travail et de la protection pour tous, tels que la [Coalition mondiale pour la justice sociale](#), [l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale et des transitions justes](#), le [Partenariat mondial pour une protection sociale universelle en vue d'atteindre les ODD \(USP2030\)](#), la [Coalition internationale pour l'égalité salariale \(EPIC\)](#) et l'[Initiative pour le climat et l'emploi](#).

La protection des personnes qui travaillent sur les plateformes numériques

La protection des personnes qui travaillent sur les plateformes numériques est un enjeu prioritaire pour les syndicats. La **CSI** a lancé sa campagne Des droits pour TOUS les travailleurs des plateformes et travaille d'arrache-pied, en collaboration avec les **féderations syndicales internationales** et les syndicats du monde entier, à l'adoption d'une nouvelle convention et d'une nouvelle recommandation de l'OIT sur ce sujet.

Au niveau national également, les actions syndicales en défense de ces travailleurs se multiplient. À titre d'exemple, en Indonésie, où au moins quatre millions de personnes travaillent sur des plateformes numériques dans des conditions précaires, les travailleurs sont en train de s'organiser en syndicats ou en associations et mènent des actions collectives pour obtenir une réglementation qui les reconnaisse comme des employés à part entière et oblige les entreprises à leur fournir une sécurité sociale et une assurance accident⁸. À **Singapour**, le **National Trades Unions Congress (NTUC)** réalise des études, organise des réunions de travail et mène d'autres actions de plaidoyer. En 2021, le syndicat a réussi à obtenir la mise en place d'un comité consultatif tripartite sur le travail des plateformes, la création d'un fonds d'entreprise pour les cotisations de retraite et l'indemnisation des accidents, et l'obligation pour les entreprises de souscrire une assurance pour les accidents du travail. En 2024, la loi relative au travail sur plateforme a été adoptée et les syndicats des travailleurs des plateformes ont été officiellement reconnus, avec une voix structurée et représentative dans les négociations collectives⁹. Aux **États-Unis**, le **syndicat des métallurgistes (USW)** a averti que certaines applications liées aux dispositifs portables permettaient aux employeurs de suivre à la trace les activités de leurs employés pendant et en dehors des heures de travail, par exemple les consultations privées entre les représentants syndicaux et les membres ou la planification d'actions syndicales, ce qui est susceptible de porter atteinte au droit d'organisation et de syndicalisation. Ces avertissements, outre les plaintes similaires déposées par d'autres syndicats, ont donné lieu à des enquêtes de la part du National Labor Relations Board (NLRB), qui est l'agence indépendante du gouvernement fédéral des États-Unis chargée de l'application de la loi sur les relations de travail¹⁰.

La défense des droits des travailleurs migrants

Les organisations syndicales réitèrent leur préoccupation face à la situation des migrants dans le monde entier. Les travailleurs migrants sont souvent confrontés à des conditions précaires, à de bas salaires – voire même à des vols de salaire – et à des obstacles systémiques qui les empêchent de s'organiser ; ils font l'objet d'exploitation, de discrimination et de violence. Avec la montée des discours et des politiques anti-immigrés et xénophobes, la situation de précarité et d'exploitation ne fait qu'empirer. Dans ce contexte, à l'occasion de la Journée internationale des migrants 2024, les syndicats mondiaux ont appelé les gouvernements, les employeurs, les entreprises multinationales

⁸ CSI, [Longtemps réduits au silence, les travailleurs des plateformes d'Indonésie s'organisent et luttent pour leurs droits](#)

⁹ Témoignage du représentant du NTUC : "For Democracy that Delivers for Platform Workers" (CSI, avril 2025). Voir également : [NTUC platform worker associations get legal powers to represent taxi drivers, private-hire drivers, delivery riders](#)

¹⁰ CSI (2025). [Artificial intelligence and digitalisation: A matter of life and death for workers](#)

et les organisations internationales à reconnaître et à protéger les droits des travailleurs migrants, en particulier leur droit de s'organiser et de négocier collectivement sans crainte d'intimidation ou de représailles¹¹.

Dans le cadre de la mise en œuvre du **Pacte mondial sur les migrations de l'ONU**, la CSI apporte son soutien aux centrales nationales membres dans plusieurs pays afin qu'elles participent activement à son application, conformément à l'Agenda pour le travail décent, notamment **au Chili, en Corée du Sud, au Népal, au Nigeria, au Pérou et au Sénégal**¹².

Les syndicats jouent un rôle essentiel dans la protection des droits des travailleurs migrants, l'amélioration des conditions de travail par la négociation collective et la mise en place d'une gouvernance des migrations fondée sur les droits grâce au dialogue social. En outre, les syndicats soutiennent l'auto-organisation des travailleurs migrants, mettent en place des centres d'information et des services de conseil qui aident les migrants et les migrants potentiels à s'y retrouver dans les procédures complexes de migration et de recrutement, fournissent une assistance juridique pour accéder à la justice en cas de violation des droits de l'homme et des droits du travail, et organisent des formations professionnelles et linguistiques pour favoriser l'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail et dans la société¹³. Par exemple, au Pérou, les quatre centrales syndicales – **Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), Central Única de Trabajadores de Perú (CUT), Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) et Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)** – ont lancé un Plan intersyndical sur la migration des travailleurs et la mobilité humaine (2023-2030). Ce plan, qui couvre la période 2023-2030, a pour objectif principal de promouvoir le droit des travailleuses et travailleurs nationaux et étrangers à une migration assortie d'¹⁴. Au Chili, les syndicats fournissent des services d'information aux migrants et élaborent des ressources de formation à l'intention des représentants syndicaux. D'importants efforts ont été déployés pour renforcer les capacités internes par la sensibilisation des dirigeants et des membres syndicaux, en favorisant l'inclusion et la conscience interculturelle. Une plateforme en ligne centralisée, nommée « La Ruta del Migrante » (La route du migrant), a été créée afin d'offrir une assistance de base en matière de droits du travail, de régularisation, d'aide juridique, de recherche d'emploi, de reconnaissance des compétences et de développement des aptitudes¹⁵.

L'organisation des personnes travaillant dans l'économie informelle

Le travail informel constitue l'un des principaux obstacles à la réalisation de l'Agenda pour le travail décent. Les travailleurs informels sont généralement faiblement rémunérés, ne bénéficient d'aucune protection sociale et travaillent dans des conditions précaires. Ils éprouvent en outre des difficultés à s'organiser et à participer au dialogue social.

En **République démocratique du Congo**, où 97,5 % des travailleurs exercent une activité informelle, la **Confédération syndicale du Congo (CSC)** a réussi à organiser la plupart des vendeuses du marché de Kinshasa en coopératives d'épargne et de crédit et est parvenue à un accord avec les autorités municipales afin de garantir aux commerçant·e·s un environnement plus sûr et plus sain. Au **Rwanda**, un nouveau syndicat commence à organiser un grand nombre de jeunes coiffeurs de l'économie informelle qui travaillent souvent dans des espaces exigus, où ils sont exploités, mal payés et exposés à la violence et au harcèlement de tiers¹⁶.

Les « salaires vitaux » en tant que composantes de la justice sociale

Après 80 ans sans discussion sur le sujet, la définition du salaire vital a été convenue dans un cadre tripartite au sein de l'OIT, puis adoptée par le Conseil d'administration de l'organisation. Cette définition consacre le concept des besoins des travailleurs et de leurs familles, déjà mentionné dans la convention n° 131 sur les salaires minimums, comblant ainsi un vide juridique susceptible d'interprétation par les parties. En ce sens, il est établi que lorsque le salaire minimum est inférieur

11 Global Unions (2024). ¡El poder de los trabajadores migrantes está en los sindicatos!

12 CSI (2025). Analyses syndicales : Chili; Corée du Sud; Népal; Sénégal; Nigeria et Pérou (disponibles en anglais uniquement)

13 CSI (2023). Les syndicats agissent pour les droits des travailleurs migrants

14 OIT : Centrales sindicales impulsan Plan Intersindical de Movilidad Humana y Migraciones en Perú

15 CSI (2025). Implementación del Pacto Mundial para la Migración en Chile: Examen sindical

16 CSI (2022). Un nouveau contrat social pour un programme porteur de transformations pour l'égalité des genres. Note de position sectorielle au FPHN 2022 du Grand groupe des travailleurs et des syndicats

aux estimations du salaire vital, une « progression incrémentale » doit être appliquée jusqu'à obtenir convergence.

La CSI, en coordination avec l'OIT, s'est attelée à diffuser et à clarifier les implications de ces développements auprès de ses affiliés à travers le monde, tout en mettant en place des actions de formation technique et de renforcement des capacités auprès des syndicats dans les différents pays afin d'aborder les nouvelles négociations sur la base de données empiriques et d'une approche technique cohérente.

La CSI et les autres mandants de l'OIT participent à la Coalition mondiale pour la justice sociale, qui considère les salaires vitaux comme un pilier fondamental, ainsi qu'au Programme de l'OIT sur le salaire vital, dans le but de faire progresser le développement des capacités des personnes concernées au niveau des pays.

À travail égal, salaire égale

Bien que les progrès se fassent attendre, des victoires importantes ont néanmoins été remportées ces dernières années. En 2017 a été mise sur pied la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC), une association multipartite (dirigée par l'OIT, ONU Femmes et l'OCDE, et composée de membres de divers gouvernements, de la CSI et de l'Organisation internationale des employeurs, entre autres). Cette initiative vise à aider les pays membres des Nations Unies à atteindre l'ODD 8.5, qui appelle à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale d'ici 2030.

La participation active des syndicats a été déterminante dans les progrès accomplis en matière de réglementation dans certains pays. Par exemple, en 2023, une directive européenne a été adoptée qui oblige les entreprises à partager les informations sur les salaires et, si l'écart salarial entre les hommes et les femmes dépasse 5 %, à prendre des mesures compensatoires, telles que l'indemnisation des personnes discriminées. C'est également en 2023 que le gouvernement brésilien a adopté la loi 14.611/23, qui stipule que les entités juridiques privées comptant 100 salariés ou plus doivent garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes occupant un même poste et effectuant un travail de valeur égale. En 2024, le Health Services Union (HSU) et l'Australian Nursing and Midwifery Federation (ANMF) ont obtenu des augmentations salariales historiques pour les aides-soignants et autres travailleurs du secteur des soins aux personnes âgées en Australie, des activités où les femmes sont surreprésentées et qui se caractérisent par de bas salaires¹⁷.

Une coalition syndicale pour une transition juste dans le monde du travail en Indonésie

Six des principales organisations syndicales indonésiennes ont créé une Coalition pour une transition juste, la première du genre dans l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN). Cette coalition est née dans le but de renforcer la position syndicale dans les négociations sur le programme de lutte contre le changement climatique dans le pays. Le document de position de la coalition a adopté les directives de l'OIT de 2015 et la position de la CSI sur la transition juste, et contient six revendications, initialement axées sur la transition énergétique. 1) mettre en place un cadre national d'orientation pour la mise en œuvre d'une « transition juste » ; 2) créer une institution tripartite nationale pour une transition juste afin d'élaborer des lignes directrices en matière de transition à l'intention du gouvernement, des syndicats, des employeurs et d'autres groupes sociaux ; 3) proposer des formations pour préparer les travailleurs du secteur fossile à la transition vers les énergies renouvelables ; 4) garantir une protection sociale pour les personnes susceptibles d'être touchées négativement, y compris les travailleurs informels ; 5) éviter que les politiques de sécurité énergétique et alimentaire, y compris la production de biocarburants, ne conduisent à la déforestation ; 6) développer les capacités syndicales afin d'améliorer leur capacité d'influence dans la promotion de politiques.

¹⁷ CSI (2025), [Beijing +30 : les syndicats se mobilisent en faveur de l'égalité des genres](#)

3.

**Les relations entre
l'ODD 8 et les ODD analysés
dans le cadre du FPHN 2025**

ODD 3 : Santé et bien-être

État d'avancement

Bon nombre des objectifs de l'ODD 3 affichent des progrès marginaux ou stagner, tandis que les risques augmentent, les investissements diminuent et le financement est compromis.

Le rapport 2024 sur les ODD¹⁸ souligne que, malgré les progrès réalisés depuis 2015, bon nombre des cibles de l'ODD 3 n'ont guère avancé ou sont au point mort. Parmi celles-ci, la couverture sanitaire universelle n'a toujours pas été atteinte, avec plus de la moitié de la population mondiale qui reste sans accès aux services de santé essentiels. De même, l'accès aux vaccins et aux médicaments est très inégal et, en 2022, près de 21 millions d'enfants n'ont pas complété les programmes de vaccination de routine. L'accès au traitement de maladies telles que le sida, la tuberculose ou le paludisme est encore loin des objectifs fixés, et le traitement de la toxicomanie ou de l'alcoolisme est dramatiquement insuffisant. En matière de santé sexuelle et reproductive, les grossesses chez les filles et les adolescentes ont diminué dans le monde entier et des progrès ont été réalisés dans l'accès des femmes aux méthodes modernes de planning familial ; toutefois, on estime que d'ici 2030, une femme sur cinq n'y aura toujours pas accès.

D'autre part, il existe une pénurie de personnel de santé et de soins, en particulier dans les pays à faible revenu, dans les zones rurales et les communautés pauvres ; compte tenu du vieillissement général de la population, on estime que d'ici 2030, au moins 11 millions de personnes supplémentaires devront être intégrées dans les systèmes de santé et de soins¹⁹.

En termes de financement, près de la moitié de la population mondiale vit dans des pays qui consacrent plus d'argent au remboursement de leurs dettes qu'aux investissements dans la santé. Cela dans un contexte où le changement climatique et la dégradation des écosystèmes exacerbent les risques pour la santé et aggravent les inégalités. Dans le contexte géopolitique actuel, où certains des principaux pays donateurs réduisent leurs fonds de coopération, y compris leurs contributions à des organismes clés tels que l'Organisation mondiale de la santé (OMS), de nombreux pays seront directement touchés par le risque de perdre un soutien qui leur est vital²⁰.

Accélérer la mise en œuvre de l'ODD 8 contribue à garantir la santé pour tous

L'ODD 8 contribue à l'ODD 3 de plusieurs manières : les progrès vers la réalisation de l'ODD 8 ont des effets positifs sur la réduction de la mortalité infantile (ODD 3)²¹ ; à son tour, la contribution de l'ODD 8 à l'éradication de la pauvreté (ODD 1) et de la faim (ODD 2) et à l'élargissement de l'accès à l'éducation (ODD 4) aura un impact dans différents domaines liés à la santé, y compris la santé sexuelle et reproductive (ODD 5) . De même, certaines cibles spécifiques, telles que la formalisation de l'économie et le soutien aux micro, petites et moyennes entreprises (8.3), qui sont les plus grands employeurs au monde, impliquent d'étendre la couverture sanitaire à de nombreux travailleurs qui se trouvent actuellement dans l'économie informelle. Enfin, la cible relative à la dissociation entre croissance et dégradation de l'environnement (8.4) contribue à créer des environnements plus sains.

Garantir les droits au travail et un travail décent (ODD 8) pour les personnes qui travaillent dans les systèmes de santé et de soins est une condition préalable pour permettre à tous de jouir d'une bonne santé et d'un bien-être (ODD 3).

Il n'est pas possible de progresser vers la réalisation de l'ODD 3 si le respect des droits des personnes travaillant dans le secteur de la santé et des soins n'est pas garanti. La pandémie de COVID-19 a mis en évidence la surcharge et la précarité des conditions de travail auxquelles ces personnes sont exposées²³. En 2025, la situation reste précaire, en particulier pour les femmes, qui représentent la majeure partie de la main-d'œuvre du secteur et qui ont souvent des salaires bas et peu de possibilités de développement professionnel, notamment pour les infirmières et les sages-femmes²⁴.

18 Sauf indication contraire, les données relatives aux cibles de l'ODD 3 proviennent des Nations Unies (2024). [Rapport 2024 sur les Objectifs de Développement Durable \(en anglais\)](#)

19 FPHN 2025, [Réunion Groupe d'experts ODD3](#)

20 FPHN 2025, [Réunion Groupe d'experts ODD3](#)

21 CSI (2021). [ODD 8 – un nouveau contrat social pour une reprise et une résilience riches en emplois](#)

22 CSI (2021). [ODD 8 – un nouveau contrat social pour une reprise et une résilience riches en emplois](#)

23 OMS (2022). [Pacte mondial pour les personnels de santé et d'aide à la personne. Rapport du directeur général](#)

24 FPHN 2025, [Réunion Groupe d'experts ODD3](#)

Par ailleurs, le personnel de santé et de soins est exposé à de nombreux risques pour la santé et la sécurité liés à l'activité professionnelle. Ceux-ci incluent notamment les infections, l'exposition aux radiations, aux substances dangereuses et aux agents pathogènes, le stress lié à la surcharge de travail, aux horaires de travail rotatifs et épuisants, le harcèlement et la violence, pour ne citer qu'eux²⁵.

Garantir le droit à un environnement de travail sûr et sans risque (ODD 8) contribue directement à l'objectif visé par l'ODD 3, à savoir garantir une vie saine et promouvoir le bien-être.

À partir de 2022, l'Organisation internationale du travail (OIT) reconnaît qu'« un environnement de travail sûr et sain » fait partie des principes et droits fondamentaux au travail, ce qui implique que tous les États membres sont tenus de respecter, de promouvoir et de concrétiser ce droit.

Les statistiques parlent d'elles-mêmes : chaque année, 2,93 millions de personnes meurent des suites de facteurs liés au travail et 395 millions sont victimes d'un accident du travail non mortel²⁶. Les effets du changement climatique constituent un nouveau facteur de risque, en particulier la chaleur excessive et les vagues de chaleur qui créent des défis sans précédent dans le monde entier. On estime que la chaleur excessive cause chaque année près de 23 millions d'accidents du travail et 19.000 décès liés au travail²⁷; en 2020, 231 millions de travailleurs ont été exposés à des vagues de chaleur et 4.200 sont décédés de cette cause²⁸.

Revendications du mouvement syndical

1. Garantir l'accès universel à des soins de santé publics de qualité. Les soins de santé sont un droit humain et un besoin fondamental. Des investissements publics durables doivent être réalisés afin de garantir un système de santé public universel, gratuit et de qualité, qui assure l'accès à des services de santé essentiels et à des médicaments et vaccins sûrs, efficaces, de qualité et abordables pour tous, sans que cela n'implique une charge financière supplémentaire pour les travailleurs et leurs familles. Les investissements doivent inclure des mesures spécifiques visant à garantir l'accès universel aux soins de santé primaires et à la santé sexuelle et reproductive.

2. Augmenter les investissements publics pour créer des emplois décents dans le secteur de la santé et des soins. Il convient d'augmenter les investissements publics afin de créer des emplois décents dans les domaines de la santé et des soins et de faire face à la pénurie actuelle et prévue de main-d'œuvre dans ce secteur. Un système bien financé garantit des soins de qualité pour tous et élargit les possibilités d'emploi, en particulier pour les femmes, qui constituent la majeure partie de la main-d'œuvre du secteur et qui, très souvent, travaillent dans l'informalité, dans les emplois les plus précaires et les moins bien rémunérés. Des stratégies doivent être mises au point pour que les femmes occupent davantage de postes de direction et à responsabilité, afin de refléter la réalité des effectifs. Il est essentiel d'investir dans des systèmes nationaux intégrés de santé et de soins afin d'améliorer la participation des femmes au monde du travail et de progresser vers des sociétés plus justes et plus inclusives.

3. Des lieux de travail décents, sains et sûrs. Le droit à un lieu de travail sain et sûr a été reconnu par l'OIT en 2022 comme un droit fondamental²⁹, qui comprend le droit de refuser un travail dangereux et le droit de s'informer et d'être consulté sur tous les aspects de la santé et de la sécurité au travail. Des normes strictes en matière de santé et de sécurité doivent être appliquées dans tous les secteurs, conformément aux normes de l'OIT. Les gouvernements doivent ratifier et mettre en œuvre les conventions n° 155 et n° 187 sur la santé et la sécurité au travail, ainsi que la convention n° 190 sur l'élimination de la violence et du harcèlement. La CSI exhorte les gouvernements à s'engager, lors de la prochaine Conférence de l'OIT en juin 2025, à adopter une convention et une recommandation relatives au travail sur les plateformes numériques, un secteur exposé à de nombreux risques pour la santé et la sécurité, ainsi qu'à la protection contre les risques biologiques dans l'environnement de travail.

4. Promouvoir le contrôle public des médicaments et des traitements essentiels. Un effort mondial est nécessaire pour contrer le contrôle des médicaments et des traitements essentiels par les grandes entreprises, qui font passer leurs profits avant la santé publique. La production reste concentrée entre les mains d'un petit nombre de sociétés pharmaceutiques qui en restreignent l'accès par des barrières de propriété intellectuelle. Les gouvernements doivent agir avec détermination pour éliminer ces

25 OIT et OMS (2024). [Prendre soin des soignants : Guide d'élaboration et de mise en œuvre](#)

26 OIT (2023). [A call for safer and healthier working environments](#)

27 OIT (2024). [Assurer la sécurité et la santé au travail à l'heure du changement climatique](#)

28 OIT (2024). [Heat at work: Implications for safety and health](#)

29 OIT : convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 et convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

barrières, notamment en obtenant des laboratoires pharmaceutiques qu'ils renoncent aux brevets sur les médicaments et vaccins essentiels. En outre, des paramètres de contrôle doivent être mis en place à l'échelle mondiale afin d'éviter la surmédication, qui peut avoir des effets secondaires néfastes, voire entraîner des dépendances. Les pays doivent être soutenus dans le développement de leurs propres capacités de production de médicaments et de vaccins afin d'en garantir l'accès à toute la population. Les gouvernements doivent également redoubler d'efforts pour empêcher que les grandes entreprises pharmaceutiques ne cooptent les agences de réglementation.

5. Augmenter les investissements publics dans la recherche en matière de santé. Il est nécessaire d'augmenter les investissements publics dans la recherche en matière de santé afin de stimuler les innovations qui donnent la priorité aux besoins de santé publique. Les gouvernements doivent veiller à ce que la recherche à financement public profite à la société, en garantissant des prix justes, un accès équitable et des conditions qui empêchent les entreprises pharmaceutiques de monopoliser à des fins lucratives les traitements développés à l'aide de ressources publiques. Il convient de garantir, par le biais de la législation, un niveau minimum d'investissement dans la santé publique afin d'éviter les coupes budgétaires dans ce domaine ou dans la recherche en cas de crise économique, de politiques d'austérité ou de priorisation d'autres postes budgétaires.

Expériences syndicales

La protection de la santé, la prévention et l'élimination des risques pour les travailleurs et leurs familles sont une préoccupation constante des organisations syndicales. À travers le dialogue social, en partenariat avec d'autres institutions et par le biais d'actions menées conjointement avec leurs membres, les syndicats développent une multitude d'initiatives, qui s'étendent de la sphère internationale aux lieux de travail, et qui comprennent notamment des actions en matière de réglementation, de recherche, de formation et de campagnes.

La protection des personnes travaillant dans l'industrie du vêtement au Bangladesh et au Pakistan

En 2013, au **Bangladesh**, les organisations syndicales **IndustriAll Global Union** et **UNI Global Union** ont impulsé l'adoption d'un accord juridiquement contraignant avec les entreprises du secteur de la confection afin de garantir des lieux de travail plus sûrs. L'accord du Bangladesh a été conclu à la suite de l'effondrement du Rana Plaza, un immeuble abritant plusieurs usines de confection, qui a causé la mort d'au moins 1.100 travailleurs, pour la plupart des femmes. En 10 ans, l'accord a notamment permis de former plus de 2,5 millions de travailleurs à la sécurité au travail, y compris à la prévention de la violence sexiste. Aujourd'hui, plus de 6.000 femmes font partie des comités de sécurité des usines au Bangladesh. En 2022, l'accord a été étendu au **Pakistan**³⁰.

Les soins aux personnes âgées en Pologne

En **Pologne**, l'action syndicale de **Solidarnosc** a permis de mettre en évidence la nécessité d'améliorer le système des **résidences pour personnes âgées**. Grâce à la participation à des espaces de dialogue social, aux conseils municipaux et provinciaux, et à travers les médias, l'effondrement possible du système des résidences est devenu un sujet national. Grâce au dialogue avec le gouvernement national, un accord a été conclu pour l'octroi de fonds suffisants dans le budget de l'État afin d'améliorer la rémunération des personnes travaillant dans ce secteur, qui sont en grande majorité des femmes. Dans le même temps, il a été convenu d'entreprendre un travail de réforme systémique de l'aide sociale, en mettant l'accent sur la nécessité d'améliorer les investissements dans les systèmes de résidences pour personnes âgées³¹.

30 IndustriALL, 23 avril 2025. [L'Accord, juridiquement contraignant, engendre des lieux de travail plus sûrs](#)

31 EPSU (2024). [Building collective bargaining in Central and Eastern Europe's care sectors](#)

Une protection sociale universelle pour garantir la santé et la dignité des personnes

La protection sociale est l'un des piliers du travail décent et un élément clé pour garantir la santé et la dignité des personnes, ainsi que pour réduire la pauvreté et les inégalités. Cependant, en 2025, près de la moitié de la population mondiale n'aura accès à aucune forme de prestation sociale³².

Les syndicats travaillent sans relâche à différents niveaux afin d'étendre la couverture des systèmes de protection sociale. Au niveau international, la **CSI** soutient ses centrales dans la mise en œuvre de l'[Accélérateur mondial des Nations Unies pour l'emploi et la protection sociale et des transitions justes](#), dont l'objectif est notamment d'étendre la couverture du socle de protection sociale aux quatre milliards de personnes qui en sont actuellement dépourvues.

La CSI est en outre membre du **Partenariat mondial pour une protection sociale universelle en vue d'atteindre les objectifs de développement durable (USP2030)**, une initiative lancée lors de l'Assemblée générale des Nations Unies en 2016, qui rassemble des gouvernements, des organisations internationales, des organisations de la société civile et des syndicats dans le but d'amener tous les pays à adopter un socle de protection sociale minimum fondé sur cinq principes essentiels : 1) la protection tout au long de la vie, 2) la couverture universelle à l'abri de toute discrimination, 3) l'appropriation, en d'autres termes l'adaptation aux priorités et aux circonstances du pays, 4) le financement durable et équitable, 5) la participation et le dialogue social.

Au niveau national, les syndicats revendiquent continuellement la garantie d'une protection sociale complète et financée de manière adéquate, ainsi que l'extension de la couverture à toutes les personnes, quelle que soit leur situation professionnelle. Souvent, les syndicats mettent leurs propres ressources à disposition pour contribuer à la protection des personnes en situation de vulnérabilité. En Inde, par exemple, l'**Association des travailleuses indépendantes (SEWA)** a mis en place des régimes de retraite, des assurances, des services de garde d'enfants et des programmes de logement pour des millions de travailleuses de l'économie informelle. En **Argentine**, dans un climat de répression, d'austérité et de perte d'emplois, les syndicats mobilisent différents types de soutien grâce à des fonds syndicaux afin d'aider les personnes les plus touchées³³.

La santé et la sécurité des travailleurs face au changement climatique

Les syndicats œuvrent activement pour améliorer la protection des travailleurs face au changement climatique. Au niveau international, la **Confédération syndicale internationale (CSI)** et la **Confédération européenne des syndicats (CES)** ont élaboré chacune un guide³⁴ afin d'aider les syndicats à promouvoir des stratégies d'adaptation du travail dans leurs domaines d'action. Au niveau national, les initiatives se multiplient également. Au **Costa Rica**, par exemple, les centrales syndicales ont obtenu l'adoption de la « Réglementation pour la prévention du stress thermique et la protection des travailleurs exposés au stress thermique », qui oblige les employeurs à mettre en place des protocoles d'hydratation, d'ombrage, de repos et de protection à partir de certains seuils de température. À **Phoenix**, aux **États-Unis**, la section locale du syndicat **UNITE HERE** a obtenu l'adoption d'une ordonnance qui s'applique aux prestataires de services effectuant des travaux en plein air, tels que la construction ou le nettoyage urbain ; au **Moyen-Orient**, l'accord-cadre conclu entre l'**Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB)** et l'entreprise de construction **BESIX** prévoit que les sites sur lesquels celle-ci opère doivent être équipés d'éléments de bien-être de base, notamment d'un approvisionnement adéquat en eau potable, des installations sanitaires et des abris suffisants. En outre, des informations doivent être fournies afin de prévenir les maladies liées au climat, telles que les coups de chaleur et les coups de soleil³⁵.

32 OIT : OIT/Plate-forme de la protection sociale

33 CSI (2025), Beijing +30 : Les syndicats se mobilisent en faveur de l'égalité des genres

34 Les guides Faire face au changement climatique dans le secteur des soins – Guide des travailleurs de la CSI et Adaptation au changement climatique et monde du travail de la CES

35 OIT (2024), Heat at Work: Implications for Safety and Health. A Global Review of the Science, Policy and Practice

La santé et la sécurité au travail dans l'économie numérique et des plateformes

L'automatisation et la numérisation du travail peuvent être associées à de nombreux risques physiques et psychosociaux. La surveillance numérique à distance peut entraîner une intensification du travail, des blessures dues à l'effort, du stress et des risques pour la santé liés à des tâches professionnelles incessantes, ininterrompues et à cadence élevée, et ce dans la plupart des pays. Les nouvelles technologies restent encore en dehors du champ d'application de la réglementation et des systèmes traditionnels de sécurité et de santé au travail.

Les syndicats accordent la priorité à cette question. En 2025, à l'occasion de la Journée internationale de commémoration des travailleuses et des travailleurs morts ou blessés au travail, la CSI a élaboré un rapport qui analyse en détail ces risques³⁶. De son côté, la fédération syndicale internationale **UNI Global Union**, qui représente les travailleurs du secteur des services dans plus de 150 pays, a mis en place un programme sur « la sécurité et la santé au travail à l'ère numérique ». À cette fin, elle a élaboré un protocole pour la sécurité et la santé des personnes travaillant comme modérateurs de contenu sur les réseaux sociaux, un secteur particulièrement touché par l'exposition constante à des contenus violents dans le cadre de l'activité, avec pour conséquence une augmentation des problèmes de dépression, de stress et d'insomnie, ainsi que des taux élevés de suicide³⁷.

ODD 5 : Égalité des genres

État d'avancement

Une inégalité persistante qui s'appuie sur des barrières structurelles et qui, au rythme actuel, mettra des décennies à disparaître.

Malgré certaines avancées, les inégalités de genre persistent à travers le monde et les indicateurs sont loin des objectifs fixés par l'ODD 5³⁸.

La violence fondée sur le genre est un fléau qui touche tous les pays sans distinction. Le mariage des enfants concernait une femme sur cinq en 2023 ; les mutilations génitales féminines continuent d'être pratiquées dans de nombreux pays ; et seule la moitié des femmes mariées ou vivant en couple peuvent décider de leur santé et de leurs droits sexuels et reproductifs. Les femmes continuent de faire face à des inégalités en matière de propriété foncière et gagnent en moyenne 20 % de moins que les hommes pour un travail de valeur égale. L'accès aux postes de direction et à la représentation politique reste limité : à peine un siège sur quatre au parlement ou dans les postes de direction est occupé par une femme, et au rythme actuel, il faudrait environ 176 années supplémentaires pour atteindre la parité.

La charge inégale du travail domestique et des soins non rémunérés qui pèse sur les femmes, lesquelles consacrent en moyenne 2,5 fois plus d'heures par jour que les hommes à ces tâches, est l'un des obstacles structurels qui affectent les possibilités de développement personnel, d'autonomie et de participation à la vie publique des femmes. Les femmes issues de groupes historiquement marginalisés en raison de leur origine ethnique ou raciale, de leur situation de pauvreté, de leur statut migratoire ou d'un handicap, entre autres, sont particulièrement touchées, mettant en évidence la persistance d'inégalités intersectionnelles.

Cette tendance s'inscrit dans un contexte de résurgence des discours misogynes de la part de mouvements politiques, culturels et religieux qui considèrent les droits des femmes comme des lignes de front dans leurs soi-disant « guerres culturelles »³⁹. C'est ainsi que l'on assiste à une attaque brutale contre les politiques d'égalité des genres, qui n'a d'autre but que de saper des droits qui ont été obtenus de haute lutte. Cela se traduit par des reculs juridiques, des réductions budgétaires, le blocage ou le démantèlement des politiques d'inclusion et de protection des femmes et des personnes LGBTQI+. Bien que ces mesures s'inscrivent dans le cadre d'une attaque généralisée contre les droits humains (sociaux, du travail et environnementaux et autres), elles visent tout particulièrement les défenseurs de l'égalité des genres.

35 OIT (2024), [Heat at Work: Implications for Safety and Health. A Global Review of the Science, Policy and Practice](#)

36 CSI (2025), [Artificial intelligence and digitalisation: A matter of life and death for workers](#)

37 UNI Global Union, [#IWMD25 : Les syndicats s'unissent pour un travail sûr à l'ère numérique](#)

38 Sauf indication contraire, les informations sur l'état d'avancement de l'ODD 5 proviennent de l'ONU Femmes (2024), [Progrès vers la réalisation des objectifs de développement durable : Gros plan sur l'égalité des sexes 2024](#)

39 CSI (2025), [Beijing +30 : Les syndicats se mobilisent en faveur de l'égalité des genres](#), et ONU-Femmes (2025), [Le point sur les droits des femmes 30 ans après Beijing](#)

Accélérer la mise en œuvre de l'ODD 8 contribue à garantir l'égalité de genre

L'égalité de genre est une composante transversale du travail décent. À ce titre, l'ODD 8 explicite l'obligation de garantir l'égalité des droits au travail pour les femmes et les hommes, un aspect essentiel pour progresser vers l'égalité économique, sociale et politique. Le fait de bénéficier de conditions de travail compatibles avec le travail décent contribue à une plus grande autonomie des femmes, réduit la charge de travail domestique et des tâches liées aux soins et contribue à réduire la violence à l'égard des femmes. De plus, lorsque l'accès à de meilleures conditions de travail est garanti, les femmes sont plus susceptibles d'occuper des postes à responsabilité sur leur lieu de travail⁴⁰.

Parvenir à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (ODD 8) contribue à l'autonomie et à l'émancipation des femmes et à progresser vers l'égalité de genre (ODD 5).

Le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale est un **principe et un droit fondamental du travail**⁴¹. Cependant, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est un problème persistant dans toutes les régions et dans toutes les catégories et tranches de revenus⁴². L'écart salarial entre les femmes et les hommes est un facteur déterminant de la féminisation de la pauvreté ; il implique également des cotisations sociales moins élevées, ce qui se traduit par des difficultés à accéder à des pensions décentes et à d'autres prestations. Parmi les facteurs qui expliquent cet écart figurent, notamment, la plus forte participation des femmes dans les activités précaires, à temps partiel ou informelles, ainsi que leur faible représentation aux postes de direction et les interruptions de carrière pour assumer des tâches familiales.

Promouvoir un environnement de travail sûr et sans risque (ODD 8) contribue à éliminer la violence, améliore la santé et la sécurité des femmes et permet de progresser vers l'égalité de genre (ODD 5).

Bien que la sécurité et la santé au travail constituent un **principe et un droit fondamental** qui s'appliquent de manière égale aux hommes et aux femmes, l'évaluation et la gestion de la sécurité et de la santé au travail ont historiquement été marquées par une tendance à sous-estimer les risques professionnels auxquels sont exposées les femmes. Cette situation tend à rendre invisibles certaines inégalités liées à l'organisation du travail, à l'inadéquation des installations et des équipements de protection spéciale, à la différenciation des sensibilités face à certains facteurs de risque et aux aspects de la santé sexuelle et reproductive, entre autres⁴³.

De même, la violence et le harcèlement au travail touchent très majoritairement les femmes et sont **incompatibles avec le travail décent**⁴⁴ ; leur existence même relève d'une violation des droits humains et porte atteinte à la dignité, à la sécurité et à la capacité de travail des personnes concernées. On assiste à une recrudescence de la violence et du harcèlement fondés sur le genre à travers le monde, parallèlement à la montée des discours et des politiques hostiles à l'égalité de genre. Il est essentiel d'éliminer la violence et le harcèlement sur le lieu de travail pour progresser vers l'élimination de la violence fondée sur le genre au sens large.

Garantir des conditions de travail décentes (ODD 8) aux personnes qui effectuent des travaux domestiques et des tâches de soins est une contribution fondamentale pour progresser vers l'égalité de genre (ODD 5).

Les travaux de soins, rémunérés ou non, sont essentiels à la reproduction sociale et à l'essor de l'activité productive⁴⁵ ; Or, ces tâches sont, dans la grande majorité des cas, effectuées par des femmes. Pour cette raison, l'ODD 5 fait explicitement référence à la nécessité de reconnaître et de valoriser le travail domestique et de soins non rémunéré. La charge disproportionnée de ce travail qui pèse sur les femmes est l'un des obstacles qui empêchent leur pleine intégration, leur maintien et leur développement professionnels. Cette inégalité repose sur des stéréotypes de genre profondément enracinés et sur la mise en œuvre encore insuffisante de politiques de responsabilité parentale partagée et de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle dans le monde du travail⁴⁶.

40 CSI (2022), [Un nouveau contrat social pour un programme porteur de transformations pour l'égalité des genres. Note de position sectorielle au FPHN 2022 du Grand groupe des travailleurs et des syndicats](#)

41 OIT : convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951

42 OIT (2025), [Égalité des genres | Organisation internationale du travail](#)

43 OIT (2025). [La dimension de genre: intégrer la perspective de genre dans les politiques de SST](#)

44 OIT : Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019 et Recommandation 206 (R206)

45 OIT : Résolution concernant le travail décent et l'économie du soin, CIT 112, 2024

46 OIT (2023). [La conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el marco normativo de la OIT](#)

Parallèlement, les travaux domestiques et les soins rémunérés, exercés en grande majorité par des femmes, figurent parmi les activités les plus touchées par l’informalité, les bas salaires, la violence et le harcèlement, et sont caractérisés par la stigmatisation et une discrimination exacerbée par les intersectionnalités.

Revendications syndicales

1. L'égalité de genre pour parvenir à la justice sociale, à la démocratie et à la paix. Sans égalité de genre, il n’y aura jamais de justice sociale, de démocratie ni de paix. La démocratie doit répondre aux femmes et garantir l’égalité des droits, de représentation et de salaire, ainsi que l’éradication de la violence. Pour que la démocratie soit véritablement inclusive, il faudra s’attaquer aux inégalités structurelles et intersectionnelles ainsi qu’aux obstacles systémiques qui touchent les femmes. Les gouvernements doivent prendre des mesures concrètes pour garantir une plus grande participation des femmes dans les différents domaines de la vie politique, sociale, économique et culturelle, et pour leur garantir un pouvoir réel dans l’élaboration des politiques, l’exercice du leadership et la prise de décision à tous les niveaux.

2. Les droits du travail des femmes sont des droits humains. Pour parvenir à la justice économique, réduire la pauvreté et les inégalités, il est essentiel de garantir le respect des principes et droits fondamentaux au travail de l’OIT pour toutes les femmes, ainsi que la ratification et la mise en application des normes internationales du travail selon une approche transversale de genre. Parmi ces normes, celles qui se réfèrent au principe du salaire égal pour un travail de valeur égale, à l’élimination de la discrimination dans l’emploi, à la garantie d’un environnement de travail sûr et sain, exempt de toute forme de violence et de harcèlement au travail, sont particulièrement pertinentes.

3. Une protection sociale transformatrice qui tient compte de la dimension de genre. Il est nécessaire de mettre en place des socles et des systèmes de protection sociale universels, inclusifs et transformateurs du point de vue du genre, dotés d’un financement adéquat et durable. Les politiques spécifiques visant à combler l’écart de genre en matière de protection sociale et de retraite doivent inclure la promotion d’un travail décent pour toutes les femmes ; la reconnaissance des périodes de soins dans les systèmes de protection sociale contributifs afin de maintenir les niveaux de cotisation ; des congés de maternité, de paternité et parentaux rémunérés, ainsi que d’autres congés liés aux soins qui favorisent une répartition équitable des responsabilités familiales et des soins.

4. Un travail décent pour les femmes. L’autonomisation économique des femmes commence par l’accès à un travail décent. Cependant, les femmes restent surreprésentées dans les emplois informels et précaires, en particulier dans le secteur des soins, où leur travail est sous-évalué et mal rémunéré. Les gouvernements doivent élaborer des politiques et des plans nationaux pour l’emploi axés sur les femmes et veiller à ce qu’il n’y ait pas d’écarts de rémunération. Pour être justes et équitables, les politiques et stratégies de transition écologique et numérique devront intégrer la perspective de genre de manière transversale afin de tenir compte des impacts différenciés, qu’ils soient biologiques, culturels, sociaux ou liés à des biais dans la conception des différentes politiques, outils ou processus de travail. Pour que le point de vue et les besoins spécifiques des femmes soient correctement pris en compte, il est essentiel de garantir leur participation aux espaces de dialogue social qui doivent guider la formulation et la mise en œuvre des stratégies en question.

5. Les soins constituent un droit humain et un bien public. Il est essentiel de mettre en place un système national complet de soins afin de promouvoir la participation des femmes au marché du travail et de construire des sociétés plus justes et plus inclusives. Des systèmes de soins complets et dotés d’un financement adéquat doivent être mis en œuvre, sur la base du cadre « 5R » de l’OIT : reconnaître, réduire et redistribuer le travail de soins non rémunéré ; récompenser le travail de soins rémunéré, en promouvant davantage d’emplois décents pour toutes les personnes travaillant dans le secteur des soins, indépendamment de leur intersectionnalité ou de leur statut migratoire ; et garantir la représentation des personnes travaillant dans le secteur des soins par la négociation collective et le dialogue social. Les soins doivent être reconnus comme un droit humain et un bien public, l’État ayant la responsabilité principale de fournir et de financer directement des services publics universels de soins.

6. Un salaire égal pour un travail de valeur égale. Des approches systémiques et structurelles doivent être adoptées afin d'éliminer les écarts salariaux liés au genre. À cette fin, il convient : de fixer des salaires minimums vitaux par voie légale ou par le biais de la négociation collective ; de mettre en œuvre une législation sur l'égalité salariale, contre la discrimination et en faveur de la transparence salariale ; d'adopter des quotas et des initiatives spécifiques pour former, recruter et retenir les femmes dans les secteurs sous-représentés, tels que les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques ; de revaloriser les professions et les secteurs féminisés. Les gouvernements doivent ratifier et appliquer la convention n° 100 sur l'égalité de rémunération et la convention n° 111 sur la discrimination. Les politiques d'égalité de genre doivent lutter contre la discrimination et les stéréotypes liés au genre au travail et dans la société, lesquels renforcent les préjugés et la ségrégation professionnelle.

7. Non à la violence sexiste et au harcèlement. Les gouvernements doivent ratifier et appliquer la convention n° 190 et la recommandation 206 sur la violence et le harcèlement au travail, mettre en œuvre des réformes transformatrices et intersectionnelles en matière d'égalité de genre et adopter des politiques du travail qui permettent d'éliminer la violence et le harcèlement sur le lieu de travail et qui s'attaquent à leurs causes structurelles. Les politiques du travail visant à prévenir la violence et le harcèlement, y compris la violence domestique et le féminicide, doivent être élaborées et mises en œuvre en concertation avec les syndicats, en veillant à ce que les femmes soient dûment représentées. Il est également nécessaire d'accroître les investissements dans la prévention et le financement des services publics de lutte contre la violence, y compris les programmes d'éducation et de formation, et de mettre en place et faciliter l'accès à des mécanismes de plainte.

Expériences syndicales

Les syndicats œuvrent très activement en faveur de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes dans tous les domaines de la vie. Du niveau international au niveau local, ils mènent des campagnes et créent des espaces de formation sur les questions de genre, s'efforcent d'influencer et d'intégrer la perspective de genre dans les cadres juridiques et politiques, encouragent une plus grande participation des femmes dans les espaces syndicaux, cherchent à intégrer la perspective de genre dans les systèmes de santé et de sécurité au travail, promeuvent le partage des responsabilités parentales, font valoir leurs revendications en matière d'infrastructures de soins, parmi de nombreuses autres actions visant à faire progresser l'égalité des genres au sens large et transversal.

La participation syndicale dans le cadre de la 69e session de la Commission de la condition de la femme (CSW), en mars 2025, a été déterminante pour que le texte de la déclaration politique réaffirme l'importance du travail décent, de la protection sociale et des politiques de soins pour parvenir à l'égalité des genres⁴⁷. Les syndicats internationaux participent également activement à la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC) et à l'Alliance mondiale pour les soins, deux espaces stratégiques pour faire progresser l'égalité des genres.

La fin de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail, une priorité syndicale à l'échelle mondiale

Une enquête menée en 2024 par la Confédération syndicale internationale (CSI) a révélé qu'au moins 100 confédérations syndicales dans 80 pays mènent des actions pour garantir la ratification ou l'application de la convention n° 190 de l'OIT⁴⁸. Au niveau international, l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation (UITA) a négocié sept accords avec des entreprises multinationales présentes dans 54 pays (AccorInvest, Arla, Chiquita, Meliá, Sodexo, Unilever, Hoteles RIU) afin d'éradiquer le harcèlement sexuel et la violence sexiste au travail⁴⁹. De son côté, IndustriALL a adopté une politique sur l'élimination de la violence et du harcèlement basés sur le genre, la misogynie et le sexisme, qui prévoit un processus de traitement des plaintes et des directives, l'établissement de politiques internes, l'inclusion de cette question dans les négociations collectives et la mise en œuvre de programmes de prévention⁵⁰.

47 CSI, 18 mars 2025. [Déclaration de la Commission de la condition de la femme : une victoire historique en matière d'égalité des genres et de travail décent](#)

48 CSI (2025), [L'action des syndicats pour mettre un terme à la violence et au harcèlement dans le monde du travail](#)

49 UITA, [Lutter contre le harcèlement sexuel](#)

50 IndustriALL (2023), [Politique mondiale sur l'élimination de la violence et du harcèlement basés sur le genre, de la misogynie](#)

Participation accrue des femmes à la vie syndicale, politique, économique et culturelle

Depuis des années, les syndicats œuvrent pour améliorer la participation des femmes à la vie syndicale. À la suite du programme de formation « Les femmes aux postes de direction » de la **Confédération syndicale internationale (CSI)** et de campagnes telles que « *Comptez avec nous !* » et « *Des décisions pour la vie* », le nombre de femmes occupant des postes de décision atteint des niveaux records dans toutes les régions et tous les secteurs. Les affiliés de la CSI se sont engagés à ce que, d'ici 2027, les femmes occupent la moitié des postes de direction⁵¹. Pour donner suite à cet engagement, la CSI a lancé en mars 2025 une nouvelle campagne « Les femmes aux postes de direction ». D'autres organisations mondiales lui ont emboîté le pas, telles que l'**Internationale de l'Éducation (IE)**, qui représente 375 organisations de travailleuses et travailleurs de l'éducation dans 180 pays, et qui a adopté un Plan d'action pour l'égalité des genres 2020-2023. Celui-ci vise à promouvoir une plus grande participation des femmes aux postes de direction, la création de domaines spécifiques au genre, la rétention des femmes et l'élimination des obstacles et des inégalités entre les genres au sein du syndicat. Au niveau national, en **Israël**, le syndicat **Histadrut** milite pour une plus grande présence des femmes dans la vie politique, économique et culturelle. À l'occasion de la Journée internationale des femmes 2025, Na'amat, le mouvement des femmes du syndicat, a mené une campagne qui vise à mettre en évidence la faible participation des femmes dans les institutions gouvernementales, la justice, les forces armées et les entreprises. La campagne propose des moyens d'action, sur le lieu de travail et au sein du syndicat, tels que la formation professionnelle, l'assistance juridique et le renforcement des capacités de leadership⁵².

La santé sexuelle et reproductive sur le lieu de travail

Les syndicats s'efforcent de garantir les droits des femmes en matière de santé, notamment ceux liés à la santé sexuelle et reproductive. Une enquête menée en 2024 par l'**Internationale des services publics (ISP)**, en collaboration avec le Community and Public Sector Unions (CPSU) d'Australie, a révélé que ses organisations affiliées dans 70 pays de toutes les régions travaillent activement à l'intégration de garanties en matière de santé reproductive dans leurs conventions collectives. Les thèmes abordés comprennent les questions liées à la menstruation, la périménopause, la ménopause et d'autres problèmes de santé reproductive, tels que les traitements de fertilité. En **Colombie**, par exemple, la convention collective de la Federación de Trabajadores de Servicios Públicos (FETRASERVIPUBLICOS) prévoit des congés payés pour les douleurs menstruelles, l'installation de distributeurs de produits d'hygiène féminine sur les lieux de travail et la sensibilisation à l'utilisation de la coupe menstruelle. En **Australie**, le CPSU/CSA inclut la périménopause et la ménopause dans ses revendications en matière de congés liés à la santé reproductive, notamment cinq jours supplémentaires de congés rémunérés pour couvrir le traitement ou la prise en charge des troubles liés à la ménopause⁵³. Par ailleurs, en 2022, le syndicat australien des services de santé et des services communautaires (Health and Community Services Union, HACSU) a également négocié avec succès l'inclusion d'un congé en cas de grossesse interrompue avant 20 semaines dans la convention collective des services publics de santé mentale de Victoria⁵⁴.

La mise en place d'une économie des soins garantissant les droits des travailleurs

Le développement d'une économie des soins implique la transformation du travail historiquement effectué dans la sphère privée, à la maison, et par les femmes, en une activité devant être financée, organisée et réalisée par les pouvoirs publics ; les syndicats travaillent et font pression sur les gouvernements pour qu'ils assument cette responsabilité. En République dominicaine, un comité

51 CSI (2025), *Beijing +30 : Les syndicats se mobilisent en faveur de l'égalité des genres*

52 Informations fournies par HISTADRUT pour l'élaboration de ce document

53 ISP (2025), *Faire progresser l'application des droits en matière de santé génésique sur le lieu de travail*

54 Australian Unions, *Reproductive leave*

intersyndical des travailleuses (CIMTRA) s'est mobilisé et fait pression pour obtenir de meilleures conditions de travail pour les travailleuses des soins, en particulier les travailleuses domestiques. En Inde, l'Association des travailleuses indépendantes (SEWA) demande au gouvernement de porter les investissements à au moins 1 % du PIB afin de mettre en place un système national universel de garde d'enfants. En Afrique du Sud, les syndicats négocient et font pression avec succès sur le gouvernement pour obtenir des droits et des avantages législatifs pour les travailleurs informels, tels que le salaire minimum, des normes en matière d'emploi, une assurance chômage (y compris des congés de maternité, de paternité et parentaux), ainsi qu'une indemnisation en cas d'accident du travail (y compris en cas d'agression ou de harcèlement sexuel) – et font pression pour syndiquer les travailleurs et les aidants à domicile. En Espagne, la pression syndicale a contribué à ce que ce pays soit le premier de l'Union européenne à appliquer la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les syndicats réclament des dépenses publiques revues à la hausse et une revalorisation des conditions de travail des soignants et de la qualité des soins⁵⁵. En **Australie**⁵⁶, la Commission pour le travail décent, le tribunal australien chargé des relations du travail, a pris une décision historique pour les aides-soignants et autres travailleurs des maisons de soins. Reconnaisant une « sous-évaluation » de toutes les professions du secteur, l'organisme de réglementation a ordonné une augmentation des salaires de base pouvant aller jusqu'à 28,5 %. Il s'agit d'une augmentation qui tient compte d'une hausse de 15 % déjà annoncée à la fin de l'année 2022 par le gouvernement australien.

ODD 14 : Vie aquatique

État d'avancement

La surpêche, la pollution et le changement climatique continuent de mettre les océans sous pression et de menacer la vie marine.

Les océans sont confrontés à d'énormes défis, et la plupart des cibles concernant la vie marine sont en régression ou en stagnation : hausse de l'acidification liée au réchauffement climatique ; persistance de la surpêche, de la pêche illicite, non déclarée et non réglementée (INDNR) et des pratiques de pêche destructrices, avec pour conséquence la surexploitation de près de 40 % des stocks de poissons marins ; insuffisance des ressources allouées à la recherche, à l'innovation et au transfert de technologies ; persistance de la pollution ; stagnation de la création d'aires marines et côtières protégées depuis 2015⁵⁷. Parallèlement, plusieurs instruments internationaux ont été élaborés pour protéger la biodiversité marine, promouvoir des pratiques de pêche durables et réduire la pollution. Cependant, leur mise en œuvre doit être accélérée au niveau mondial.

La combinaison de tous les facteurs susmentionnés, associée aux effets du changement climatique sur les écosystèmes côtiers tels que les zones de mangrove, entraîne la perte d'habitats et de biodiversité marine. Cette situation menace les populations côtières et pose un défi à la sécurité alimentaire et nutritionnelle mondiale, dans la mesure où le poisson représente environ 15 % des protéines animales consommées par la population mondiale, voire plus de 50 % dans certains pays d'Asie et d'Afrique, et constitue une source importante d'acides gras et de micronutriments. La pêche constitue aussi une source essentielle de revenus pour les communautés côtières⁵⁸.

Accélérer la réalisation de l'ODD 8 contribue à protéger la vie marine

Plusieurs cibles de l'ODD 8 sont directement liées aux cibles de l'ODD 14 : la dissociation de la croissance économique et de la dégradation de l'environnement implique le développement de modes de production et de consommation plus propres, ce qui se traduit par une réduction de la pression sur les écosystèmes, y compris les écosystèmes côtiers et marins ; le soutien aux micro, petites et moyennes entreprises est

55 CSI (2023), *JTRapport de la CSI sur les soins. Instaurer une économie des soins : les syndicats en action dans le monde entier*

56 Equal times, 14 octobre 2024. *En Australie, le soin aux personnes âgées entre avancées historiques et défis immenses*

57 ONU (2024). *The Sustainable Development Goals Report 2024*

58 Sauf indication contraire, la source est l'Organisation pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) (2024). *La situation mondiale des pêches et de l'aquaculture 2024*

essentiel pour parvenir à une plus grande inclusion de la pêche artisanale et à petite échelle, qui représente la grande majorité du secteur ; la durabilité du tourisme est cruciale pour minimiser les impacts du tourisme dans les zones côtières et les mers, et peut être une source majeure de revenus.

Garantir des conditions de travail décentes et soutenir la pêche artisanale (ODD 8) contribue à la possibilité pour les personnes travaillant dans la pêche et l'aquaculture de jouer un rôle actif dans la protection de la vie marine (ODD 14).

Au niveau mondial, on estime que près de 16 millions de personnes travaillent dans le secteur de la pêche marine primaire, dont 9 sur 10 dans le secteur artisanal ou à petite échelle. Les femmes représentent 15 % de la main-d'œuvre du secteur, qui affiche des taux élevés de travail des enfants et de travailleurs migrants.

Les pêches de capture comptent parmi les métiers les plus dangereux au monde. Les personnes travaillant dans la pêche artisanale ou à petite échelle doivent de plus en plus s'éloigner des côtes et rester plus longtemps en mer en raison de la surexploitation et de la pollution des zones côtières. Les personnes travaillant sur des navires de pêche opérant en haute mer passent souvent plusieurs semaines voire plusieurs mois en mer, avec des horaires de travail très longs et une forte exposition aux conditions météorologiques adverses⁵⁹.

L'absence de protection sociale et l'informalité sont des problèmes structurels persistants dans cette industrie⁶⁰, et ce tant dans le secteur de la pêche artisanale et à petite échelle que dans le cas de nombreux navires opérant en haute mer. Un grand nombre de personnes exerçant ces activités, en particulier les migrants, sont victimes de violations des droits humains et des droits du travail, et peuvent être soumises à la servitude et à des abus de toutes sortes, généralement associés à la pêche illégale (INDNR). Dans de telles conditions, il est difficile pour les travailleurs d'accéder à une formation adéquate pour le développement de pratiques plus durables ; ils n'ont pas non plus de réelles possibilités d'agir en cas de non-respect des normes environnementales et des codes de conduite ou de toute autre pratique préjudiciable.

Le développement d'un tourisme durable (ODD 8) contribue à réduire l'impact de cette activité sur les zones côtières et la vie aquatique et peut être une source de revenus pour les petits États insulaires et les pays les moins avancés (ODD 14).

Le tourisme est une activité en pleine expansion qui, si elle n'est pas correctement gérée, peut entraîner toute une série d'effets négatifs. Le tourisme durable est un tourisme qui répartit les bénéfices au niveau local, respecte les opinions et valorise l'identité culturelle de la communauté d'accueil, minimise les impacts écologiques et est capable de générer du travail décent.

Bien qu'il s'agisse d'un secteur à forte intensité d'emploi qui offre des possibilités d'emploi à des catégories généralement marginalisées (population rurale, jeunes, populations autochtones, entre autres), la dimension du travail est souvent quelque peu sous-estimée dans les stratégies de développement et de durabilité du tourisme. Il s'agit pourtant là d'un aspect essentiel, dans la mesure où ce secteur présente des niveaux élevés d'informalité et d'insécurité de l'emploi, et ce dans le monde entier⁶¹.

Revendications syndicales

1. Investir dans des emplois décents et respectueux de l'environnement et protéger les travailleurs face aux crises climatiques et écologiques. Créer des possibilités de travail décent, y compris des programmes de maintien de l'emploi, de reconversion professionnelle et de formation dans des secteurs à faibles émissions, qui favorisent le développement économique durable et dissocient la croissance économique de la destruction de l'environnement côtier et marin. Renforcer les capacités d'adaptation et la résilience des travailleurs face au changement climatique et aux conséquences de la crise écologique, en particulier dans les communautés côtières dont les revenus et l'emploi dépendent fortement d'activités telles que la pêche et le tourisme, à savoir des activités directement liées à la santé de l'environnement côtier et marin. Il convient de garantir une transition équitable en matière d'emploi pour les personnes travaillant dans des secteurs qui devront réduire leur impact sur les environnements côtiers et marins, tant dans l'industrie que dans l'agriculture et d'autres secteurs extractifs.

59 OIT (2021). *Biodiversité et travail décent en Amérique latine et dans les Caraïbes* | Organisation internationale du travail

60 OIT. *Convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007*

61 ITF (2024). *Why the S in ESG matters: social sustainability and labour and human rights in travel and tourism*

2. Les droits des travailleurs dans les secteurs stratégiques pour la protection de la vie marine. Les secteurs tels que la pêche et le tourisme sont essentiels à la protection de la vie aquatique ; cependant, ils sont confrontés à de nombreux défis lorsqu'il s'agit de garantir le plein respect des droits des travailleurs. Le développement d'une pêche et d'un tourisme durables doit être encouragé, en veillant à ce que leurs travailleurs bénéficient d'un travail déclaré, d'un salaire minimum vital et d'une protection sociale. Il est essentiel d'améliorer la protection des personnes travaillant sur des navires opérant en haute mer contre les violations régulières et flagrantes de leurs droits humains et de leurs droits du travail. Les syndicats appellent tous les gouvernements à ratifier et à mettre en œuvre de manière effective la convention n° 188 de l'OIT sur le travail dans la pêche, que seuls 22 pays ont ratifiée à ce jour, ainsi que la Convention du travail maritime de l'OIT (MLC, 2006).

3. Renforcer le dialogue social et promouvoir une transition juste en matière de travail dans le secteur de la pêche. Pour permettre l'adaptation et la résilience du travail dans les secteurs qui dépendent directement de l'exploitation des ressources marines, il est nécessaire de garantir des processus de dialogue social solides qui assurent la participation des travailleurs et de leurs organisations ; cela représente un défi important pour le secteur de la pêche qui, en raison de ses caractéristiques propres, rend difficile l'organisation et la représentation de ses travailleurs dans les espaces de dialogue. Une transition professionnelle juste vers la durabilité dans le secteur de la pêche implique d'investir dans la formation des personnes travaillant dans le secteur, ainsi que de créer des outils pour soutenir ceux qui travaillent dans les pêcheries artisanales et à petite échelle, qui constituent la grande majorité.

4. Développer les programmes publics d'emploi et la recherche dans les domaines liés à la protection de la vie aquatique. Il est nécessaire d'augmenter le financement public de la recherche scientifique et de la collecte de données sur la santé des océans, de la pêche et de la biodiversité marine, en veillant à ce que les investissements soient soutenus dans le temps. Il est nécessaire de créer des emplois décents dans les secteurs de la conservation marine, de la protection côtière et de la restauration des écosystèmes ; ces activités peuvent constituer une source importante d'emplois pour les communautés côtières et les groupes sociaux historiquement marginalisés, tels que les communautés autochtones et les communautés de pêcheurs artisanaux, qui possèdent des connaissances traditionnelles précieuses sur le fonctionnement, la conservation et la restauration des environnements marins et côtiers.

Expériences syndicales

Les organisations syndicales, en particulier celles qui représentent les personnes travaillant dans des secteurs directement dépendants de l'exploitation des ressources halieutiques et de la santé des environnements côtiers et marins, œuvrent sans relâche à l'amélioration des conditions de travail.

Action syndicale pour lutter contre les abus et la pêche illégale sur les navires opérant en eaux internationales

À l'échelle mondiale, la **Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)** et ses affiliés, qui représentent 740 syndicats dans 150 pays, mènent des actions avec les autorités portuaires et d'autres organisations de la société civile qui défendent les droits des personnes travaillant en haute mer, afin d'identifier les violations des droits humains et d'autres pratiques illégales, telles que la pêche illicite, non déclarée et non réglementée (INDNR). Par exemple, en sollicitant et en accompagnant les interventions des autorités portuaires pour effectuer des contrôles et des inspections sur les navires arrivant dans les ports du Pérou et de l'Uruguay, qui sont normalement des escales pour les navires de pêche opérant dans les zones du Pacifique Sud et de l'Atlantique Sud-Ouest, où le risque de pêche INDNR et d'abus de main-d'œuvre est élevé. L'intervention dans le port d'un pays se fait généralement à la demande des syndicats du pays dont les personnes embarquées sont ressortissantes, à la suite de soupçons ou d'allégations d'abus ou de pratiques illégales⁶².

Durabilité de la pêche artisanale et conservation de la biodiversité marine au Chili

Au Chili, la **Confédération nationale des pêcheurs artisanaux du Chili (CONAPACH)** participe activement au débat sur la nouvelle loi sur le fractionnement de la pêche. En avril 2025, elle a organisé le congrès international « Pesca artesanal, hacia una integración oceánica » (La pêche artisanale, vers une intégration océanique) qui, avec la participation de responsables de la pêche artisanale de différents pays d'Amérique latine, a abordé des questions telles que le changement climatique, la biodiversité marine et la pollution par les hydrocarbures, entre autres⁶³. Toujours au Chili, les **syndicats de pêcheurs de la région de Valparaíso** ont créé à titre volontaire cinq refuges marins, dans le but d'assurer la durabilité future des pêcheries et de diversifier les sources de revenus en promouvant l'éducation à l'environnement et l'écotourisme⁶⁴.

Une alliance entre les syndicats du tourisme pour stimuler la transformation du secteur r

En 2023, l'**Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)** et la **Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)** ont créé l'**Alliance des travailleurs du tourisme**. Cette initiative a pour objectif de coordonner leurs activités afin d'amplifier la voix des personnes travaillant dans le secteur. Cette alliance a pour objectifs de mettre au point une stratégie visant à renforcer la représentation syndicale, de superviser la mise en œuvre des accords environnementaux, sociaux et de gouvernance, de lancer des campagnes pour améliorer l'application des normes du travail et de promouvoir des réformes conformes aux conclusions de l'Organisation internationale du travail sur la relance durable du secteur du tourisme. Dans le cadre de ses travaux, l'Alliance a publié en 2024 un rapport appelant instamment les gouvernements, les organismes internationaux et les autres parties prenantes à mener des réformes permettant de progresser vers un tourisme durable⁶⁵.

La santé et la protection sociale des travailleuses du secteur de la transformation du poisson au SÉNÉGAL

Dans le cadre d'un projet de coopération avec l'Institut Belleville, de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) et de l'ONG Essentiel, l'Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS) s'est donné pour objectif d'améliorer les revenus et la protection sociale et sanitaire d'un groupe de 250 femmes affiliées à l'UNSAS qui travaillent dans l'économie informelle dans le secteur de la transformation des produits de la pêche dans les localités de Yenne et Mbaou.

Pour la plupart de ces femmes, leur travail constitue la principale source de revenus pour leur famille. Travaillant généralement dans des conditions précaires, elles perçoivent de très faibles revenus et sont fortement exposées à diverses maladies professionnelles et risques pour leur santé. Malgré les efforts du gouvernement sénégalais pour mettre en place un système de protection sociale universel, ces femmes rencontrent encore de nombreuses difficultés pour y accéder.

Le projet de l'UNSAS vise à améliorer les conditions de travail de ces femmes à travers une série d'initiatives dont des enquêtes sur leurs capacités existantes et leurs besoins spécifiques ; des actions de formation sur le fonctionnement des systèmes de santé et de protection sociale existants ; la conclusion d'accords avec les mutuelles locales en vue de l'adhésion des travailleuses et de leurs familles ; l'élaboration de plans d'action en matière de sécurité et de santé au travail⁶⁶.

63 CONAPACH (2025), [CONAPACH invita al "Congreso internacional sobre pesca artesanal e integración oceánica"](#)

64 El ciudadano, 17 avril 2024. [Pescadores de Cachagua inauguran un Refugio Marino para promover su cuidado entre la comunidad local](#)

65 ITF, 25 avril 2023. [Création de l'Alliance des travailleurs du tourisme : l'ITF et l'UITA s'unissent pour inciter à repenser le modèle touristique mondial](#)

66 CFDT, ["Favoriser le travail décent de personnes en situation de précarité" \(Sénégal\)](#) et informations fournies par l'UNSAS.

ODD 17 : Financement et partenariats pour atteindre les objectifs

État d'avancement

La mobilisation des ressources financières est cruciale pour la mise en œuvre du Programme 2030 ; cependant, on estime qu'à l'heure actuelle, le **déficit annuel d'investissement** dans les ODD est 60 % plus élevé qu'en 2019. Dans les pays considérés comme en développement, le déficit annuel pour 2023 représentait environ 4.000 milliards USD. La croissance des flux d'**aide publique au développement (APD)** n'a été que de 1,8 % par rapport à 2022, soit près de 50 % moins que l'engagement pris par les pays donateurs du Comité d'aide au développement (CAD) ; cette insuffisance de fonds pourrait s'aggraver avec la montée des forces d'extrême droite, autoritaires et populistes dans certains des pays donateurs qui revoient à la baisse leur APD⁶⁷. D'autre part, de nombreux pays à faible revenu et à revenu intermédiaire dans toutes les régions croulent sous le poids d'une **dette extérieure** insoutenable. Cette situation a détourné et continuera de détourner des ressources qui devraient être consacrées à la réduction de la pauvreté, à l'action pour le climat, à la santé ou à l'éducation. L'appel urgent à l'allègement de la dette des pays reste d'actualité afin que des progrès puissent être réalisés en vue de la réalisation des objectifs du Programme 2030⁶⁸.

Dans ce contexte, la **Quatrième Conférence des Nations Unies sur le financement pour le développement (FFD4)** doit servir de plateforme pour que la communauté internationale respecte effectivement son engagement à générer suffisamment de fonds pour accélérer la réalisation des ODD.

Outre les cibles de financement, l'ODD 17 vise notamment à renforcer **les partenariats, le dialogue et la participation** afin de parvenir à la mise en œuvre du Programme 2030. Les syndicats, en tant que représentation organisée des travailleurs, jouent un rôle fondamental dans ce processus. Cette possibilité s'avère toutefois très limitée dans de nombreux pays où l'organisation syndicale est entravée, les droits du travail violés et la négociation collective, l'un des instruments spécifiques du dialogue social entre les acteurs du monde du travail, rendue impossible⁶⁹.

Accélérer la réalisation de l'ODD 8 contribue à renforcer les partenariats pour la mise en œuvre du Programme 2030

L'ODD 8 fait référence à une croissance économique inclusive et équitable, avec des emplois décents. Ce sont là des conditions indispensables à l'existence d'un dialogue démocratique et constructif, qui permettra de générer des ressources au niveau national afin de contribuer à la mise en œuvre du Programme 2030.

Garantir le droit au dialogue social (ODD 8) contribue directement à renforcer les partenariats pour la mise en œuvre du Programme 2030 (ODD 17).

Le dialogue social est l'un des piliers du travail décent. La négociation collective, qui est l'une des formes que prend le dialogue social bipartite, fait partie des droits du travail considérés comme fondamentaux par l'OIT⁷⁰. La structure tripartite même de l'OIT souligne l'importance du dialogue social entre les acteurs du monde du travail pour la prise de décisions en matière de travail ; les différentes normes internationales du travail et les diverses déclarations et résolutions adoptées dans les espaces internationaux, telles que la Déclaration politique du FPHN 2022 et la Résolution de la Commission du développement social des Nations Unies de 2024, soulignent l'importance du dialogue social pour faire progresser les politiques de développement et la mise en œuvre du Programme 2030a⁷¹.

Cependant, bien que l'ODD 17 énonce la nécessité pour les pays d'établir des partenariats entre les multiples acteurs concernés afin de suivre les progrès réalisés dans la mise en œuvre du Programme 2030,

67 CSI (2025). [Placer la démocratie au centre de l'architecture financière](#)

68 ONU (2024). [The Sustainable Development Goals Report 2024](#)

69 FPHN 2025 [Thematic Review Summary of the Expert Group Meeting on SDG8](#)

70 OIT : Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

71 CSI, 18 juillet 2022, [Les revendications des travailleurs reflétées dans la Déclaration ministérielle du FPHN des Nations Unies : il est maintenant temps d'agir et](#)
CSI, 2024, [Commission du développement social des Nations Unies : les revendications syndicales prises en compte dans la résolution finale](#)

la Confédération syndicale internationale (CSI) a constaté un manque persistant de transparence et de mécanismes de consultation et de dialogue avec les acteurs sociaux dans de nombreux pays. Même lorsqu'il existe des espaces de consultation ou de dialogue, les syndicats sont souvent convoqués au même titre que toutes les autres organisations sociales, sans que la spécificité de leurs contributions soit reconnue⁷². Il s'agit là d'une occasion manquée d'intégrer comme il se doit l'Agenda pour le travail décent qui, comme il a pu être constaté, est d'une importance stratégique pour la réalisation des ODD.

Promouvoir une croissance économique inclusive et équitable, avec des emplois décents (ODD 8), contribue à générer et à mobiliser des ressources pour la mise en œuvre du Programme 2030 (ODD 17).

La promotion d'une croissance économique inclusive, avec la création de nouveaux emplois décents et la formalisation des emplois existants, contribue à la mise en œuvre et au financement des ODD. Le renforcement de l'économie, avec des salaires décents et des emplois déclarés, permet la mobilisation de ressources nationales par le biais de l'impôt, lesquelles peuvent être affectées au financement du Programme 2030 et aux systèmes de protection sociale.

Garantir les droits des travailleurs permet à ces derniers de s'organiser et de se syndiquer, renforçant par là même la légitimité et la représentativité des institutions dont l'engagement en faveur du Programme 2030 est essentiel pour faire avancer sa mise en œuvre. Les syndicats disposent d'informations de première main et d'outils spécifiques qui peuvent contribuer à la formulation, au suivi et à la rectification rapide des mesures susceptibles d'avoir des répercussions néfastes sur le monde du travail. En outre, la contribution des organisations syndicales est essentielle pour améliorer la cohérence des politiques en intégrant la dimension du travail de manière transversale.

D'autre part, les syndicats sont un acteur important de la coopération au développement, contribuant à la mobilisation des ressources, apportant soutien et assistance mutuelle, et articulant des positions et des stratégies collectives afin de contribuer à donner cohérence et ambition aux processus régionaux et internationaux. Les syndicats sont également très actifs dans les discussions sur les systèmes mondiaux de gouvernance et de financement international, comme la Quatrième Conférence des Nations Unies sur le financement pour le développement (FFD4) qui aura lieu prochainement.

Revendications syndicales

1. Renforcer le rôle du dialogue social. Le dialogue social doit être un mécanisme central dans la mise en œuvre des ODD et dans l'élaboration de réponses aux multiples crises. La participation des interlocuteurs sociaux – travailleurs, employeurs et gouvernements – est cruciale pour la conception et la mise en œuvre de politiques justes et durables, ainsi que pour leur suivi et leur évaluation. Un dialogue social authentique, qui respecte et valorise les contributions des partenaires sociaux, se traduira par des politiques et des stratégies mieux adaptées à chaque contexte, permettra d'anticiper et de corriger rapidement les dérives et les tensions éventuelles, et générera un sentiment d'engagement et d'appartenance essentiel à la réussite de leur mise en œuvre. Pour un dialogue social efficace, les gouvernements doivent garantir la mise en œuvre effective de la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective ; ils doivent également garantir une représentation adéquate des organisations de travailleurs dans les stratégies nationales de mise en œuvre et de suivi du Programme 2030.

2. Développer un modèle de financement et de gouvernance mondiale équitable. Il est nécessaire de s'attaquer au déséquilibre actuel des pouvoirs et des richesses à l'échelle internationale et de repenser la gouvernance mondiale de manière à ce qu'elle profite aux personnes et pas seulement aux grandes entreprises. En ce sens, la Quatrième Conférence des Nations Unies sur le financement pour le développement (FFD4) représente une occasion unique pour la communauté internationale, à commencer par les gouvernements, de financer adéquatement la mise en œuvre des ODD et d'approuver une réforme structurelle de l'architecture financière internationale fondée sur les valeurs de la démocratie et de la justice sociale. Cette nouvelle architecture doit garantir que tous les pays, indépendamment de leur niveau de revenu ou de leur degré de développement, puissent participer sur un pied d'égalité aux décisions relatives

⁷² Basé sur des rapports syndicaux provenant de 35 pays : Argentine, Bangladesh, Belgique, Botswana, Brésil, Burkina Faso, Canada, Tchad, Chili, Colombie, Costa Rica, Espagne, Philippines, Grèce, Italie, Kenya, Lettonie, Lituanie, Maldives, Mali, Namibie, Népal, Nigeria, Pays-Bas, Pakistan, Pérou, Rwanda, Sénégal, Somalie, Afrique du Sud, Tanzanie, Ouganda, Uruguay, Venezuela et Zimbabwe. Disponibles dans les rapports de la CSI publiés en 2022, 2023 et 2024

aux stratégies de financement du développement et de la coopération. Un modèle de gouvernance basé sur le multilatéralisme et axé sur les droits permettra de construire un monde véritablement inclusif.

3. Garantir un financement juste et durable grâce à l'adoption de mesures audacieuses en matière de justice fiscale. Les Nations Unies doivent être à la tête d'un cadre de coopération qui définisse des mesures responsables, ambitieuses et transparentes en matière fiscale, et qui place tous les pays sur un pied d'égalité pour déterminer les règles fiscales internationales. Les mesures à mettre en œuvre à l'échelle mondiale doivent inclure :

- Fixer un seuil minimum de 25 % d'impôt sur les bénéficiaires des sociétés.
- Instaurer un impôt sur la fortune des multimillionnaires.
- Instaurer une taxe sur les transactions financières.
- Mettre fin à l'évasion fiscale et aux flux financiers illicites, à la fraude et à l'évasion fiscale, ainsi qu'à l'utilisation de paradis fiscaux et de structures sociétares facilitant la fraude et l'évasion.

4. Faciliter la réduction, la restructuration et l'annulation de la dette des pays à faible revenu et à revenu intermédiaire. Les pays qui croulent sous le poids d'une dette extérieure insoutenable et qui compromettent leurs possibilités d'avancer vers les objectifs de développement durable doivent avoir la possibilité de discuter de l'annulation, de la réduction ou de la restructuration de leur dette. Pour les pays touchés par des catastrophes environnementales, l'allègement devrait être automatique. Un processus multilatéral permanent de traitement de la dette doit être prévu qui, parallèlement à une réforme fiscale internationale et à l'augmentation des financements publics pour le développement, permette aux pays de réaliser les investissements nécessaires dans des secteurs clés pour atteindre les ODD, tels que l'éducation, la santé, la protection sociale, les infrastructures et la transition juste en matière d'emploi. Les gouvernements et les institutions internationales doivent œuvrer de manière proactive pour que les créanciers privés assument également leur part dans l'allègement de la dette.

5. Respecter les engagements et appliquer les principes d'efficacité de l'aide publique au développement (APD). Les pays donateurs doivent respecter leur engagement d'allouer 0,7 % de leur PIB à l'APD, dont 0,15 % à 0,20 % du PIB aux pays les moins avancés. De plus, l'APD doit être destinée à soutenir les politiques clés liées aux secteurs stratégiques pour atteindre les ODD, et doit avoir parmi ses priorités la création d'emplois décents et la garantie du plein respect des normes internationales du travail. Les donateurs doivent veiller à ce que, d'ici 2030, au moins 7 % de l'APD soit consacrée au renforcement et à l'extension de la protection sociale, pour la porter progressivement à 14 %.

6. Investir dans les données pour élaborer des politiques éclairées. Il est indispensable de disposer de données de qualité sur le travail et la société pour prendre des décisions politiques avisées et appropriées qui profitent réellement aux travailleurs et aux communautés. À cette fin, les gouvernements devront investir davantage dans les systèmes statistiques. Dans le même temps, les syndicats doivent être invités à communiquer des informations de première main sur la situation des travailleurs et leur évaluation des performances des différents secteurs.

Expériences syndicales

Les syndicats ont participé activement aux discussions qui ont conduit à l'adoption du Programme 2030 et sont résolument engagés, du niveau international au niveau local, à contribuer à sa mise en œuvre. À cette fin, ils favorisent les partenariats, génèrent des données, sensibilisent, disséminent et forment, mobilisent des ressources de coopération et mettent en place leurs propres mécanismes de suivi.

Les partenariats pour la mise en œuvre du Programme 2030

Au niveau international, les syndicats participent à des partenariats, des coalitions et d'autres espaces de concertation avec les gouvernements et de multiples parties prenantes pour faire avancer les enjeux clés du Programme 2030. En particulier, la **CSI**, en tant que représentante des travailleurs et des syndicats, est très active au sein du réseau des [Grands groupes et autres parties prenantes](#) (sigles anglais MGoS), qui est officiellement reconnu par les Nations Unies comme une plateforme de concertation pouvant participer au nom de la société civile au Forum politique de haut niveau (FPHN) en assistant et en intervenant dans les réunions officielles, en accédant aux informations et aux documents officiels, en soumettant des contributions et des recommandations, et en organisant des événements parallèles en coopération avec les États membres et le secrétariat du FPHN⁷³. Au niveau régional, la CSI Asie-Pacifique est l'une des deux organisations facilitatrices de l'[APRCM](#), la plateforme régionale de la société civile chargée de travailler sur les questions liées au Programme 2030.

Au niveau national et local, les syndicats demandent constamment leur inclusion dans les espaces de dialogue en rapport avec le Programme 2030, ou exigent leur création s'ils n'existent pas. Ils établissent en outre des articulations avec d'autres parties prenantes en vue d'un suivi indépendant et de rapports alternatifs. En Argentine, par exemple, dans un contexte très difficile, face à un gouvernement clairement antisyndical et dans le déni du Programme 2030, les syndicats ont renforcé leur travail avec le bureau de pays des Nations Unies pour préserver le travail de la [Plataforma Argentina de Monitoreo para la Agenda 2030 \(PAMPA 2030\)](#), un espace soutenu par les syndicats en collaboration avec d'autres organisations sociales. En **Namibie**, le Trade Union Congress of Namibia (TUCNA) a obtenu la reconnaissance du gouvernement et du bureau de pays des Nations Unies en tant qu'acteur clé dans le suivi et la mise en œuvre des ODD. Le TUCNA a participé activement aux consultations sur l'Examen national volontaire et a participé à la définition des priorités de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale et des transitions justes au niveau national. Le TUCNA est un membre fondateur du Namibian Civil Society Non-State Actors Network (NamNet), mis sur pied en mai 2024. Ce réseau a pour objectif de représenter la voix de la société civile afin d'influencer de manière positive le développement durable en Namibie. Au **Népal**, en 2024, les syndicats ont préparé un rapport alternatif à l'Examen national volontaire (ENV) sur le Programme 2030. En collaboration avec le Réseau national des ODD du Népal, ils ont soumis une position commune sur l'ENV à la Commission nationale de planification du gouvernement et au bureau de pays de l'ONU. En dialogue avec d'autres institutions, ils abordent également des questions plus larges liées aux droits du travail, à la sécurité sur le lieu de travail, à la situation des travailleurs migrants et informels, et à une plus grande inclusion des jeunes et des femmes dans le monde du travail. En **Espagne**, les syndicats participent à la plateforme de la société civile « *Futuro en Común* », qui collabore avec le gouvernement pour promouvoir et suivre les ODD. De plus, les syndicats participent à des tables de dialogue sectorielles centrées sur les ODD 8 et 13. Ces dialogues ont pour but de garantir que la transition vers une économie durable soit juste et inclusive, et qu'elle réponde aux besoins des travailleurs et des communautés. Les syndicats ont également collaboré à l'élaboration de l'ENV 2024. Étant donné que l'Espagne s'apprête à accueillir la Quatrième Conférence des Nations Unies sur le financement du développement (Séville, juin 2025), les syndicats sont directement impliqués dans la préparation de la position espagnole pour la Conférence, et ce dans le cadre d'un processus multipartite structuré⁷⁴.

73 ONU, A/RES/67/290 - Format and organizational aspects of the high-level political forum on sustainable development

74 Rapports internes du RSCD, fournis en vue de la préparation du présent document

Plaidoyer sur les enjeux du financement et de la coopération au développement

La CSI a œuvré en faveur des droits des travailleurs dans les processus de financement du développement depuis l'adoption du Programme d'action d'Addis-Abeba en 2015.

En cette année 2025 aura lieu la Quatrième Conférence internationale sur le financement du développement (FFD4) et, à cette occasion, la CSI a plaidé activement et avec force pour que les priorités des travailleurs et des syndicats soient prises en compte⁷⁵. L'organisation a participé activement aux processus formels, notamment au forum sur le financement du développement et aux comités préparatoires qui se sont tenus à New York, où les délégations syndicales ont rencontré les États membres et les facilitateurs du document final. La délégation a également suivi de près les négociations, faisant des déclarations à la fois lors des discussions en plénière et lors d'événements parallèles couvrant divers domaines de travail du FFD4, de la nécessité de réformer l'architecture financière internationale au financement de la protection sociale. Au-delà des processus FFD, les délégations de la CSI ont dialogué avec des acteurs clés lors de forums internationaux tels que le Forum économique mondial (FEM) et ont exhorté les dirigeants mondiaux à donner la priorité au renforcement de la gouvernance démocratique et des garanties sociales dans le domaine du commerce. Les responsables syndicaux ont également exhorté la Banque mondiale et le Fonds monétaire international (FMI) à soutenir la coopération multilatérale et à travailler en étroite collaboration avec le mouvement syndical international pour relever les défis mondiaux et promouvoir le travail décent, la protection sociale et le développement durable.

Le plaidoyer syndical s'est également concentré sur les débats académiques, tels que le forum Syndicats OCDE-CAD, où les syndicats ont saisi l'occasion pour demander instamment au Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE de veiller à ce que la coopération au développement donne la priorité au travail décent, aux droits des travailleurs et à la réduction de la pauvreté. Face à un contexte géopolitique en rapide mutation, la CSI a dû s'adapter rapidement aux nouvelles politiques susceptibles de nuire aux travailleurs, comme les droits de douane annoncés par l'administration Trump. La CSI suit de près l'impact des mesures commerciales qui en découlent et continue de promouvoir un modèle commercial centré sur les travailleurs et fondé sur le principe de la solidarité internationale.

⁷⁵ CSI, 2024, [Proposition des syndicats concernant le document analytique de la Conférence sur le financement du développement 2025 des Nations Unies](#)

4.

Conclusions et recommandations

Ainsi qu'il a été démontré, la réalisation de l'ODD 8 est cruciale pour progresser dans la mise en œuvre du Programme 2030. En particulier, les cibles relatives à la dimension du travail décent, en lien avec la garantie d'un revenu décent, des droits du travail, de l'égalité, de la santé et de la protection sociale, ont une incidence directe sur les ODD en général, ainsi que sur ceux qui sont analysés dans le cadre du FPHN 2025. Or, force est de constater que plus de la moitié des cibles de l'ODD 8 stagnent ou régressent, comme en témoigne la persistance du travail précaire qui touche des milliards de personnes à travers le monde.

Les organisations syndicales sont des acteurs stratégiques dans la construction de sociétés plus justes, durables et démocratiques et disposent de nombreux outils pour contribuer au Programme 2030. À leurs différents niveaux d'intervention, de la sphère internationale au lieu de travail, les syndicats sont fermement engagés dans sa mise en œuvre et jouent un rôle de premier plan par le biais de diverses actions visant à faire progresser l'Agenda pour le travail décent et à protéger les droits du travail et les droits humains des travailleurs.

La demande du mouvement syndical pour un nouveau contrat social énonce clairement les lignes prioritaires pour atteindre l'ODD 8 : la création d'emplois décents, avec des investissements dans les soins, les emplois verts et les infrastructures ; la formalisation de l'emploi ; le salaire minimum vital ; les droits du travail ; la transition numérique et écologique juste ; l'égalité salariale ; la lutte contre le racisme et l'homophobie ; l'extension de la couverture de la protection sociale ; la restructuration de la gouvernance mondiale et des systèmes de financement.

Conformément à ce qui précède, les syndicats demandent que la déclaration du FPHN 2025 :

- S'engage à **promouvoir la justice sociale pour la paix et la démocratie** en tant que pilier fondamental du développement durable, et souligne le rôle indispensable du **dialogue social** en tant qu'outil pour atteindre les ODD.
- Veille à la **cohérence des politiques** avec d'autres processus clés des Nations Unies, en particulier avec le Pacte pour l'avenir et la déclaration à l'occasion du 30e anniversaire de l'adoption de la Déclaration et de la Plate-forme d'action de Beijing (mars 2025).
- Renforce le rôle central de l'**Agenda pour le travail décent** en vue de la réalisation des ODD ; en particulier, qu'elle souligne son importance dans le contexte de la Quatrième Conférence des Nations Unies sur le financement du développement et du Deuxième Sommet mondial pour le développement social, qui se tiendront tous deux en 2025.
- Soutienne un **programme porteur de transformations pour l'égalité des genres** et contre la discrimination et la violence, en renforçant les droits et l'égalité des chances, y compris pour les personnes et les groupes vulnérables, et en luttant contre toutes les formes de discrimination au travail et dans la société, y compris contre la discrimination à l'égard des réfugiés et des travailleurs migrants.
- Prenne des **engagements clairs sur le financement des ODD**, en particulier ceux qui revêtent une importance stratégique pour la réalisation de l'égalité, tels que le travail décent, l'éducation, la santé, l'infrastructure et les soins, notamment.
- Appelle à la mise en œuvre d'une **réforme de l'architecture financière internationale** de manière à ce qu'elle soit véritablement démocratique et qu'elle permette d'inverser les écarts croissants d'inégalité entre les régions et les pays.

Un avenir durable pour les personnes et la planète ne sera possible que dans le cadre d'un multilatéralisme qui aura l'ambition et l'audace de poursuivre des transformations structurelles radicales, ancrées dans la défense inconditionnelle des droits humains, de la solidarité, de la justice sociale et des valeurs démocratiques. La garantie d'un travail décent pour toutes les personnes est une condition nécessaire pour qu'un tel processus soit réalisable.

5.

ANNEXE 1 : Priorités syndicales sur les ODD à l'examen dans le cadre du FPHN 2025

ODD 3

- Garantir l'accès universel à des **soins de santé publics de qualité**.
- Augmenter l'investissement public dans la création d'**emplois décents dans le secteur de la santé et des soins**.
- Respecter les conventions n° 155 et n° 187 de l'OIT, qui consacrent le droit fondamental à un **environnement de travail décent, sain et sûr**.
- Augmenter les investissements publics dans la **recherche en matière de santé** et promouvoir le **contrôle public des médicaments** et traitements essentiels.
- Reconnaître que le **travail de soins non rémunéré constitue un droit humain** et un bien public essentiel au bien-être économique et social.

ODD 5

- Promouvoir l'égalité des genres en tant que composante essentielle de la **justice sociale, de la démocratie et de la paix**.
- Garantir le respect des **principes et droits fondamentaux au travail** de l'OIT pour toutes les femmes.
- Mettre en place des systèmes de **protection sociale** universels et transformateurs dans une perspective de genre.
- Favoriser la création d'**emplois décents** pour les femmes, notamment par le biais d'investissements dans des systèmes de soins intégrés.
- Mettre en œuvre des politiques visant à garantir un **salaire égal** pour un travail de valeur égale.
- Ratifier et mettre effectivement en œuvre la **convention n° 190 de l'OIT** afin d'éradiquer la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

ODD 8

- Investir d'ici 2030 dans la création de 575 millions d'**emplois décents et respectueux du climat**, sur la base du dialogue social.
- Mettre en œuvre la recommandation 204 de l'OIT qui appelle les gouvernements à établir des cadres politiques intégrés afin de permettre la **formalisation** d'au moins un milliard de travailleurs informels à l'horizon 2030.
- Instaurer par voie législative un **salaire minimum vital**, ainsi que le dialogue social et la négociation collective, en tant qu'outils essentiels de lutte contre la pauvreté et de réduction des inégalités.
- Investir dans des programmes de **recyclage et de renforcement des compétences** afin de préparer les travailleurs à des transitions numériques et climatiques justes.
- Éliminer toutes les formes d'**exploitation et d'abus** sur le lieu de travail.
- Soutenir le processus tripartite d'établissement de normes de l'OIT afin de protéger les droits des personnes travaillant dans l'**économie des plateformes**.

ODD 14

- Investir dans des emplois **décents et respectueux du climat** qui garantissent un équilibre entre la croissance économique durable et la résilience des océans.
- Garantir des salaires justes, des protections sociales et la formalisation pour les personnes travaillant sur des plateformes numériques dans les secteurs du tourisme, de la pêche et autres secteurs connexes.
- Renforcer le **dialogue social** et promouvoir une **transition juste** dans le secteur de la pêche.

ODD 17

- Renforcer le rôle du **dialogue social** en tant qu'outil essentiel pour avancer dans la mise en œuvre des ODD.
- Soutenir une réforme structurelle de l'**architecture financière internationale** lors de la Quatrième Conférence internationale sur le financement du développement.
- Investir dans des **données** de qualité qui soutiennent des décisions politiques éclairées et efficaces.

