



FRANCE

BIARRITZ
2019



**Réunion des ministres du Travail du G7
Jeudi 6 et vendredi 7 juin 2019**

**Ministère du Travail
127 rue de Grenelle – 75007 Paris**

Communiqué du G7 Social



1.

La réduction des inégalités est fondamentale pour la mise en oeuvre du mandat de l'Organisation internationale du travail (OIT), conformément à sa Constitution de 1919.



2.

À la veille du centenaire de l'OIT, nous, ministres du G7 chargés du Travail et de l'Emploi et commissaire européenne pour l'emploi, les affaires sociales, les compétences et la mobilité des travailleurs, nous sommes réunis à Paris les 6 et 7 juin 2019 pour le G7 Social afin de dresser le bilan des transformations dans le monde du travail et de nous engager à prendre des mesures concrètes pour réduire les inégalités dans la mondialisation.



3.

Conscients du fait que nous devons poursuivre nos efforts pour répondre aux aspirations des citoyens en faveur de la réduction des inégalités partout dans le monde, nous soulignons combien il est fondamental de renforcer la cohérence des politiques en intégrant davantage les normes internationales du travail dans le système multilatéral. C'est pourquoi nous avons adopté, comme suit, l'***Appel pour un dialogue et une coordination au niveau multilatéral pour la réduction des inégalités (A.I)***.



4.

Reconnaissant que le monde de l'entreprise, et les multinationales, sont des acteurs clés de la mondialisation et jouent un rôle crucial dans la promotion du travail décent, nous avons adopté, comme suit, les ***Engagements pour promouvoir la conduite responsable des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (A.II)***.



5.

Pour s'assurer que la mondialisation bénéficie à tous et que personne ne soit laissé de côté, nous devons relever les défis du monde du travail en apportant des réponses centrées sur l'humain. Conscients du fait que plus de la moitié de la population mondiale, qui travaille majoritairement dans l'économie informelle, ne bénéficie toujours d'aucune forme de protection sociale, nous soulignons l'importance de concevoir des systèmes de protection sociale inclusifs, adaptables, réactifs et durables. Nous avons en conséquence adopté, comme suit, les **Engagements en faveur de l'accès universel à la protection sociale dans un monde du travail en mutation (B)**.



6.

Pour façonner l'avenir du travail, nous devons tirer parti de tout le potentiel des mutations en cours et agir, au plan individuel et collectif, pour proposer des solutions globales et structurées pour que chacun puisse être protégé, s'adapter et faire entendre sa voix. Nous avons ainsi adopté, comme suit, les **Engagements pour préparer les individus à l'avenir du travail (C)**, dans le but de favoriser le travail décent dans l'économie des plateformes et en investissant dans les qualifications et les compétences numériques.



7.

Les inégalités entre les femmes et les hommes demeurent aujourd'hui encore une des principales manifestations d'injustice sociale. Si des mesures importantes ont été prises, le rythme des progrès demeure trop lent, les femmes continuent à être victimes de discriminations, de violence et de harcèlement dans le monde du travail, les écarts persistent en matière d'intégration sur le marché du travail, d'emploi et de salaire entre les femmes et les hommes. Nous avons donc adopté, comme suit, les **Engagements pour assurer l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail (D)** pour poursuivre nos efforts en vue de parvenir à l'égalité réelle.



8.

Enfin, nous rappelons notre attachement au dialogue social et au tripartisme. Convaincus que ce dialogue contribue à la cohésion globale des sociétés et constitue un outil essentiel pour promouvoir une croissance durable et inclusive ainsi que le travail décent, nous avons adopté la **Déclaration tripartite du G7 Social**.



A. APPEL À L'ACTION DU G7 SOCIAL POUR LA RÉDUCTION DES INÉGALITÉS DANS LA MONDIALISATION

1.

Un nombre croissant d'organisations et d'institutions internationales reconnaissent que les inégalités risquent de mettre en péril la croissance mondiale et la réalisation des objectifs de développement durable (ODD).

2.

Une meilleure intégration des normes internationales du travail est essentielle pour favoriser le travail décent et la réduction des inégalités dans la mondialisation. Pour que des progrès soient réalisés, il est nécessaire de **renforcer la coopération, la cohérence et la coordination** entre les institutions qui travaillent sur ces questions.

3.

Nombre d'initiatives ont été lancées par le passé afin d'améliorer l'intégration, la cohérence et la coordination des mesures prises par les organisations internationales en conformité avec les orientations et les décisions adoptées par leurs organes de gouvernance. À la veille du centenaire de l'OIT, nous devons intensifier nos efforts.

4.

Dans le contexte de la réforme du système des Nations unies pour le développement et du Programme de développement durable à l'horizon 2030, des mesures concrètes devraient être prises pour **renforcer le dialogue et favoriser une collaboration plus étroite** entre les organisations internationales compétentes, notamment l'OIT et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), et en leur sein, afin de réduire les inégalités.

5.

D'autres acteurs jouent un rôle clé dans la promotion du travail décent, en particulier **le monde de l'entreprise et les multinationales**. Pour parvenir à une croissance durable et inclusive, des efforts communs sont nécessaires pour favoriser la conduite responsable des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, et promouvoir ainsi le rôle positif et proactif que les entreprises peuvent y jouer.

I. Un dialogue et une coordination au niveau multilatéral pour la réduction des inégalités

6.

Nous appelons à un dialogue régulier et à une coordination entre les organisations internationales compétentes, notamment l’OIT et l’OCDE, en vue de **mieux intégrer les normes internationales du travail**, et ainsi mieux coordonner leurs actions pour promouvoir le travail décent et la réduction des inégalités, conformément à leurs mandats respectifs et en ligne avec les principes directeurs définis par leurs organes de gouvernance.



7.

À cet égard, nous nous félicitons de **la tenue d’une discussion thématique de haut niveau sur « le multilatéralisme, gage d’un avenir du travail équitable »** à l’occasion du centenaire de l’OIT à la Conférence internationale du travail (10 – 21 juin 2019). Cette discussion pourrait permettre d’identifier les opportunités pour traiter conjointement les défis mondiaux les plus pressants. Elle pourrait également contribuer à une meilleure compréhension partagée des enjeux globaux, et ainsi rechercher des solutions et des mesures concrètes et communes pour réduire les inégalités.



8.

Nous encourageons toutes les organisations internationales concernées, notamment l’OIT et l’OCDE, à poursuivre leurs efforts et à se réunir sur une base régulière afin d’évaluer la cohérence de leurs politiques et faire rapport des progrès réalisés en la matière dans les trois domaines d’action suivants :

1. Promouvoir la soutenabilité sociale des programmes financiers internationaux

9.

Des efforts ont été déployés pour **mieux coordonner les actions** des organisations internationales compétentes, notamment l’OIT et l’OCDE. Si les mandats de chacune de ces organisations diffèrent, il est possible d’améliorer la coordination de leurs activités ainsi que la coopération entre elles et, par conséquent, d’améliorer leur efficacité, y compris celle de leur action sur le terrain.

10.

À la veille du centenaire de l'OIT, alors que nous venons également de célébrer le 70^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits humains, nous appelons ces organisations internationales à **travailler ensemble**, dans le cadre de leurs mandats respectifs, pour favoriser un ordre économique viable et assurer la soutenabilité sociale des programmes financiers internationaux.

11.

Nous reconnaissons l'importance de l'adoption récente par le Fonds monétaire international (FMI) d'un cadre stratégique pour les dépenses sociales visant à préciser les conditions de l'engagement du FMI en matière de dépenses de protection sociale dans ses programmes financiers et d'ajustement structurel. Ce cadre devra faciliter son implication en la matière, aux côtés d'autres organisations internationales compétentes, notamment l'OIT, l'OCDE et la Banque mondiale.

12.

À cet égard, nous appelons de nos vœux la tenue de **discussions régulières de haut niveau** à propos de l'impact des programmes financiers internationaux en matière sociale et d'emploi. Ces discussions pourraient examiner les modalités d'une collaboration entre organisations internationales compétentes, notamment l'OIT et l'OCDE, en particulier **dans le domaine de la protection sociale**, au moyen de programmes de recherche conjoints et d'assistance technique commune aux pays. Elles pourraient s'appuyer, en tant que de besoin, sur le **Conseil de coopération inter-institutions pour la protection sociale (SPIAC-B)**.

13.

En renforçant la coopération sur la base de la recommandation n° 202 de l'OIT et en mettant en place des projets conjoints sur le terrain, cette collaboration devra servir à **promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail et empêcher la dégradation des systèmes de protection sociale, en particulier les socles de protection sociale**.

2. Promouvoir les normes internationales du travail dans une économie mondialisée et ouverte

14.

Les **accords commerciaux bilatéraux et régionaux contenant des dispositions en matière de droit du travail** se sont multipliés ces 20 dernières années. Nombre de ces accords commerciaux font référence aux normes internationales du travail. Les échanges de bonnes pratiques entre les membres du G7 mettent en avant le rôle important joué dans ces accords commerciaux, par les normes internationales du travail, telles que la Déclaration de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail, pour atteindre une plus grande cohérence des politiques.



15.

Nous encourageons des **échanges suivis** entre l'Organisation des Nations unies (ONU), l'OCDE, l'OIT et d'autres organisations internationales compétentes, dans le but de renforcer la collaboration et le dialogue sur la base de la potentielle complémentarité des différentes approches et des références aux normes internationales du travail. Ces échanges devraient également servir à déterminer les modalités d'association **des partenaires sociaux**. À cet égard, nous soulignons le nombre croissant, dans les accords commerciaux bilatéraux et régionaux, de références aux outils pertinents en matière de **conduite responsable des entreprises**.



16.

Cette collaboration doit avoir pour objectif de favoriser le respect des principes et des droits fondamentaux au travail et de mettre en place des **règles du jeu équitables** par le renforcement des liens entre commerce, développement et normes du travail.



17.

Dans ce contexte, nous appelons à un dialogue continu et coordonné entre organisations internationales compétentes concernant les normes du travail. Ce dialogue pourrait permettre d'identifier les domaines potentiels de **recherche conjointe**, favoriser **l'échange de bonnes pratiques** entre pays et faciliter les propositions d'assistance technique sur la base des pratiques existantes. Nous rappelons, ici, l'expertise de l'OIT sur la mise en oeuvre des normes internationales du travail.



3. Promouvoir un avenir du travail durable et inclusif

18.

Le monde du travail connaît **des mutations profondes** susceptibles d'offrir un large éventail d'opportunités et ainsi contribuer positivement au bien public dans plusieurs domaines. Ces mutations sont également porteuses de risques, elles sont facteur d'accroissement des inégalités. Nous prenons note qu'un **large éventail d'acteurs** (organisations internationales, partenaires sociaux, organismes universitaires, laboratoires d'idées, entreprises privées) travaillent actuellement sur **divers projets et initiatives** ayant trait à l'avenir du travail. Nous nous félicitons en particulier de la publication de l'édition 2019 des Perspectives de l'emploi de l'OCDE sur « L'Avenir du travail », ainsi que du rapport de la Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail « Travailler pour un meilleur avenir » qui prépare la voie à une Déclaration du centenaire de grande portée sur l'avenir du travail, en juin 2019.



19.

Dans ce contexte, nous appelons à un dialogue régulier et à une coordination afin d'offrir aux organisations internationales compétentes et à d'autres acteurs des secteurs privé et public, l'opportunité de partager leurs points de vue et, le cas échéant, de décider de prendre des mesures communes pour promouvoir **une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain.**



20.

L'objectif de cette collaboration est de compléter et de nourrir les travaux réalisés à l'OIT comme dans d'autres organisations internationales sur l'avenir du travail. Ces organisations pourraient notamment rechercher les voies et moyens pour **permettre à chaque individu de se préparer aux futures transformations du travail, par l'accès à la protection sociale et par le développement de ses compétences.** Elles pourraient favoriser de la même manière **l'égalité entre les femmes et les hommes, le travail décent dans l'économie numérique, et une transition juste.**



II. Les engagements du G7 Social pour promouvoir la conduite responsable des entreprises dans les chaînes d’approvisionnement mondiales

21.

Les réponses aux déficits persistants de travail décent, et notamment le non-respect des principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que les risques et les opportunités résultant des transformations du travail et de l’emploi, requièrent **la mobilisation de tous les acteurs, notamment les États, les organisations internationales, les partenaires sociaux, la société civile et les entreprises**. Pour faire face aux effets négatifs de la mondialisation et dans le même temps accroître la contribution positive des entreprises au développement durable, **le G7 s’est trouvé en première ligne pour promouvoir une conduite responsable des entreprises tout comme le « devoir de diligence » en matière de droits humains dans les chaînes d’approvisionnement mondiales.**

22.

Nous reconnaissons aux **États du G7 un rôle crucial pour inciter tous les acteurs à oeuvrer pour la viabilité, l’inclusivité et la promotion du travail décent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales**. Cela implique de prendre des mesures pour renforcer la mise en oeuvre de la conduite responsable des entreprises en se fondant sur la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN), les Principes directeurs à l’intention des entreprises multinationales (Principes directeurs de l’OCDE) et les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l’Homme (Principes directeurs de l’ONU).

23.

Les États, dans leur rôle d’acteurs économiques, devraient également adopter une conduite responsable similaire à celle préconisée pour les entreprises, dans le cadre des marchés publics, des crédits à l’exportation, du financement de la coopération internationale et, le cas échéant, en tant que propriétaires d’entreprises.

24.

Nous nous engageons à intensifier nos efforts pour renforcer les mécanismes de recours, notamment les points de contact nationaux pour la conduite responsable des entreprises mis en place conformément aux Principes directeurs de l'OCDE. Nous veillerons à ce que nos points de contact nationaux bénéficient du soutien et de la visibilité nécessaires dans nos États pour fonctionner efficacement et nous évaluerons, le cas échéant, les ressources financières et humaines à leur disposition. Nous nous félicitons également du nouveau Plan d'action de l'OCDE pour renforcer les points de contact nationaux (2019-2021) et nous appelons les États adhérents qui ne l'ont pas encore fait à se manifester pour un examen par les pairs de leurs points de contact nationaux.



25.

Nous soutenons pleinement les initiatives existantes dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, telles que l'**Alliance 8.7** pour l'élimination du travail des enfants, du travail forcé et de l'esclavage moderne, le **Groupe inter-institutions de coordination contre la traite des personnes** et l'**Initiative du Fonds Vision Zéro** créé sous la présidence allemande du G7, pour empêcher les décès, les blessures et les maladies liés au travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Nous rappelons également les engagements pertinents pris par le G7 des ministres de l'Intérieur à Toronto l'an dernier.



26.

Nous procéderons, en tant que de besoin, à la promotion de la contribution clé du **dialogue social transfrontalier et des accords d'entreprises transnationaux** pour encourager le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Nous reconnaissons le rôle important que peut jouer l'OIT à cet égard.



27.

Nous appelons les **entreprises qui opèrent dans ou depuis les territoires du G7 à recenser, traiter et réduire les effets néfastes de leurs activités, de leurs produits et services sur les personnes, l'environnement et la société.** À cet effet, nous nous engageons à promouvoir la Déclaration sur les entreprises multinationales de l'OIT, les Principes directeurs de l'OCDE, y compris le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises, et les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits humains. Nous soutiendrons leur mise en oeuvre par des mesures incitatives, réglementaires ou des politiques publiques visant à créer un environnement favorable à ces principes.

Les **secteurs à haut risque** devraient faire l'objet d'une attention particulière, tout comme le dialogue multi-acteurs, les initiatives sectorielles et les besoins spécifiques des **petites et moyennes entreprises.**



B. ENGAGEMENTS DU G7 SOCIAL EN FAVEUR D'UN ACCÈS UNIVERSEL À LA PROTECTION SOCIALE DANS UN MONDE DU TRAVAIL EN MUTATION

1.

La **protection sociale est essentielle** pour atténuer les insécurités du marché du travail, promouvoir une croissance inclusive et réduire les inégalités. Elle est ainsi déterminante pour façonner l'avenir du travail.

2.

Pourtant, malgré des progrès significatifs dans l'extension de la protection sociale dans de nombreuses parties du monde, **55 % de la population mondiale**, soit 4 milliards de personnes, qui travaillent majoritairement dans l'économie informelle, **ne bénéficient toujours d'aucune forme de protection sociale**.

3.

Face aux transformations en cours, nous avons besoin de **systèmes de protection sociale réactifs et adaptables** qui permettent à chacun d'évoluer dans un monde du travail en mutation. Cela renforcerait le potentiel humain, le développement et la durabilité des entreprises, en stimulant à la fois la productivité et l'investissement dans les ressources productives. Pour les sociétés et les économies dans leur ensemble, la protection sociale sert de stabilisateur en renforçant leur capacité de **résilience face aux crises**.

4.

Les transformations en cours du monde du travail rendent nécessaires des **systèmes de protection sociale inclusifs**, reposant sur les principes énoncés dans la recommandation n° 202 de l'OIT sur les socles de protection sociale, notamment **les principes d'universalité et de solidarité**. Ces systèmes doivent fournir **un accès et un soutien adéquats pour répondre aux besoins des populations pendant toute leur vie**, notamment en élargissant la protection sociale à tous les travailleurs, quels que soient les types d'emploi ou de travail occupés, en adéquation avec les systèmes de protection sociale définis au niveau de chaque pays.

5.

Ces systèmes de protection sociale devraient être mis en oeuvre grâce à des **financements durables et équitables reposant à la fois sur des cotisations et sur l'impôt**, en commençant par l'instauration de socles de protection sociale définis au chaque pays tout en visant à élever progressivement le niveau des prestations. Ces systèmes devraient être conçus avec **la participation des citoyens et des partenaires sociaux au niveau national**.

I. Membres du G7

6.

Nous nous engageons à poursuivre nos efforts pour **renforcer les systèmes de protection sociale pour qu'ils soient adaptables, réactifs, durables et ouverts à tous** et pour mettre en place des socles de protection sociale dans nos pays.



7.

Dans ce contexte, nous soulignons l'importance de recenser **les approches innovantes** pour garantir l'accès à une protection sociale pour tous, grâce à **l'échange de bonnes pratiques**, en accordant une attention particulière à **une couverture la plus large possible et à la portabilité des droits et des prestations**. Nous échangerons sur nos réformes, nos approches et nos pratiques innovantes dans le cadre du **Forum du G7 sur l'avenir du travail** créé sous la présidence italienne du G7 et lancé sous la présidence canadienne du G7, hébergé par l'OCDE.



8.

Nous estimons que les orientations pour la protection sociale énoncées dans **le rapport de la Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail** et dans **l'édition 2019 des Perspectives de l'emploi de l'OCDE sur l'avenir du travail** offrent des pistes d'action prometteuses pour relever les défis de l'avenir du travail et réduire les écarts en matière de garanties de revenus.



II. Dans le monde entier

9.

La protection sociale devrait à la fois **prévenir et réduire la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale** tout en assurant une sécurité de revenu tout au long de la vie. Pour cette raison, nous soutenons la mise en place au niveau national de régimes et programmes de protection sociale appropriés qui garantissent un **accès universel à la protection sociale**.



10.

Fondés sur les principes de **non-discrimination, d'égalité entre les femmes et les hommes, d'équité, de prise en compte des besoins spécifiques et d'inclusion économique et sociale**, ces programmes et régimes devraient offrir une couverture adéquate et substantielle à des pans entiers de la population mondiale d'**ici à 2030**.



11.

Ayant à l'esprit les principaux enjeux de la protection sociale dans des économies mondialisées et interconnectées, nous reconnaissons l'importance des **initiatives internationales visant à renforcer la cohérence, la coordination et le partage des connaissances dans ce domaine**, telles que le Conseil de coopération inter-institutions pour la protection sociale (SPIAC-B) coprésidé par le Groupe de la Banque mondiale et l'OIT.



12.

Nous soulignons également l'appel à l'action lancé à Genève le 5 février 2019 par le **Partenariat mondial pour la protection sociale universelle (USP2030)**, coordonné par l'OIT et la Banque mondiale et qui bénéficie du soutien actif de plusieurs pays.



13.

Nous encourageons tous les acteurs, y compris **les partenaires sociaux et les entreprises multinationales**, à poursuivre leurs efforts en faisant appel aux mécanismes existants tels que **les accords d'entreprises transnationaux** qui, en particulier, contribuent à faire bénéficier aux salariés partout dans le monde, des régimes de protection sociale complémentaires qui viennent renforcer les socles et régimes nationaux de protection sociale dans les pays.

C. ENGAGEMENTS DU G7 SOCIAL POUR PRÉPARER LES INDIVIDUS À L'AVENIR DU TRAVAIL

1.

Qu'ils soient engendrés par la mondialisation, par des transformations technologiques, démographiques ou environnementales, ou par l'évolution des modèles d'entreprise ou des préférences des travailleurs, les changements en cours dans le monde du travail redéfinissent le marché du travail, en créant des **opportunités d'emploi** et en améliorant la **productivité**. Ainsi, les nouvelles technologies, notamment l'automatisation et l'intelligence artificielle, ajoutées à l'émergence des plateformes numériques, peuvent apporter de nouvelles sources de revenus et un accès facilité au marché du travail pour un grand nombre d'individus dans le monde, tout en offrant une flexibilité accrue à beaucoup d'entreprises et de travailleurs.

2.

Cependant, ces évolutions entraînent aussi **des transformations du marché du travail induisant des déplacements d'emplois**. Elles peuvent exercer une pression à la baisse sur les conditions de travail, compromettant ainsi la qualité des emplois créés. **Les travailleurs peu qualifiés, ainsi que d'autres catégories de travailleurs dans les secteurs émergents de l'économie des plateformes et l'économie du clic en particulier**, risquent d'être exposés de manière disproportionnée à de mauvaises conditions de travail, à l'incertitude dans la promotion professionnelle, à un accès limité à la protection sociale et à la formation, ainsi qu'à un manque de représentation collective adéquate et de dialogue social.

3.

Pour façonner l'avenir du travail, nous insistons sur l'importance d'**exploiter le potentiel des changements en cours pour créer des emplois de qualité pour tous**. Nous agissons, à la fois au plan individuel et collectif, pour apporter une réponse centrée sur l'humain à ces nouveaux défis, dans le but de protéger les travailleurs de l'économie numérique et pour leur donner des moyens d'action et pour faire entendre leur voix.

4.

Nous soutenons également une **approche de l'intelligence artificielle centrée sur l'humain**, qui tient compte des emplois, des professions et des secteurs impactés et par les substitutions en matière d'emploi engendrées par le recours à l'intelligence artificielle. Nous tiendrons aussi compte des groupes les plus vulnérables et des régions les plus touchées. Dans ce contexte, nous saluons la recommandation du Conseil de l'OCDE relatives à l'intelligence artificielle qui met en avant des principes politiques clés pour promouvoir cette approche centrée sur l'humain.

I. Promouvoir le travail décent dans l'économie des plateformes

5.

Nous soulignons **la nécessité d'adapter les aides au marché et aux institutions du travail pour offrir des conditions de travail décentes à tous les travailleurs des plateformes**. Garantir un statut clair et des droits attachés aux personnes constitue une première étape clé pour améliorer l'accès aux protections professionnelle et sociale, à l'apprentissage tout au long de la vie et à la négociation collective. Si nécessaire, nous examinerons également si les droits et les protections peuvent être étendus aux travailleurs vulnérables et aux travailleurs indépendants qui ne sont pas ou peu couverts ; nous clarifierons les **responsabilités des différents acteurs dans les relations complexes qui prédominent l'économie des plateformes**.

6.

Alors que de nouvelles formes de travail apparues dans l'économie des plateformes font appel à une variété de cadres juridiques dans le monde pouvant à ce titre interférer dans l'application effective du droit du travail, nous insistons sur la nécessité d'**examiner des réponses communes et appropriées**, afin de fournir à ceux qui travaillent dans ce secteur une couverture adéquate.

7.

Compte tenu de la nature transfrontalière spécifique de l'économie des plateformes, mais aussi de la variété des solutions dans les contextes nationaux dans ce domaine, nous encourageons **le partage des expériences nationales et l'examen des réponses internationales possibles dans le respect des principes et droits fondamentaux au travail**.

Nous soulignons l'importance de conditions de travail décentes pour les travailleurs des plateformes. Nous pensons que **la vulnérabilité des travailleurs des plateformes est un facteur clé à prendre en considération pour leur garantir des conditions de travail décentes**. Nous suggérons aussi que **la recherche statistique** sur l'économie des plateformes fasse l'objet d'une attention permanente. À ce titre, nous saluons les travaux menés par l'OIT et l'OCDE pour **identifier les lacunes en matière de travail décent dans l'économie des plateformes, notamment dans l'« e-networking » et l'économie du « clic »**, et pour recommander de possibles réponses en matière de politiques publiques.

8.

Nous saluons également **le développement d'outils innovants tels que les codes de conduite volontaires, qui pourraient inciter les entreprises de l'économie des plateformes à promouvoir le travail décent**. Cela constituerait une première étape sur la voie de réponses coordonnées pour combler les lacunes en termes de travail décent dans les nouvelles formes de travail.

9.

Afin de réduire les inégalités tout en promouvant la sécurité juridique tant des employeurs que des travailleurs du monde dans les nouvelles formes de travail, nous reconnaissons que des **mécanismes de dialogue social innovants** pourraient améliorer la représentation des travailleurs et des employeurs et ainsi répondre à l'évolution des modèles d'entreprises.

II. Investir dans les compétences et les qualifications numériques

10.

Face à l'accélération des changements et aux transitions dans l'emploi de l'économie numérique, nous partageons l'ambition d'**investir dans la formation tout au long de la vie, afin de développer les capacités des travailleurs à s'adapter à des exigences professionnelles nouvelles et évolutives**. Des politiques efficaces en matière de compétences sont essentielles pour garantir l'égalité des chances pour tous. Dans ce contexte, notre priorité consiste à ouvrir **l'accès des groupes les plus vulnérables, en particulier les travailleurs peu qualifiés et ceux qui sont touchés par l'automatisation, aux qualifications et savoirs numériques fondamentaux et aux compétences relationnelles**.

11.

Comme indiqué dans le recueil des « Réponses du G7 aux lacunes en matière de compétences numériques » et pour tenir ces engagements, **les membres du G7 ont considérablement investi dans la reconversion et le perfectionnement professionnels des travailleurs. Ils ont mené des actions** visant à doter chacun d'outils nécessaires pour évoluer avec succès dans un environnement technologique en rapide changement :

- **en donnant aux jeunes les moyens de leur autonomie** grâce au développement des compétences, des systèmes éducatifs et des programmes d'apprentissage adaptés ;
- **en assurant l'accès à la reconversion, au perfectionnement et à la formation tout au long de la vie** pour les personnes qui sont déjà sur le marché de l'emploi, grâce à des systèmes d'enseignement et de formation continus améliorés, par exemple en créant de nouvelles opportunités d'accès de tous à la formation, quel que soit son statut dans l'emploi ;
- **en développant et en évaluant les programmes de formation et de reconversion** pour les groupes les plus vulnérables, en particulier les travailleurs peu qualifiés et ceux qui sont touchés par l'automatisation, notamment dans le cadre de **politiques d'activation du marché du travail**.

12.

Conscients de la nécessité d'une **stratégie globale et structurée** pour anticiper les besoins en compétences, nous allons oeuvrer pour le développement et la production d'une cartographie des futures compétences nécessaires au marché de l'emploi, et pour la mise à disposition des informations ainsi produites auprès de toutes les parties prenantes afin d'orienter les investissements dans les compétences en conséquence.

13.

Afin de poursuivre nos efforts, la Taskforce Emploi du G7 continuera de **favoriser une meilleure compréhension des perspectives offertes par la numérisation, l'automatisation, la robotique et l'intelligence artificielle.**

D. ENGAGEMENT DU G7 SOCIAL POUR GARANTIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL

1.

L'égalité entre les femmes et les hommes est fondamentale pour garantir la jouissance pleine et égale de tous les droits humains. C'est également un fondement indispensable pour un monde en paix, prospère et durable. Si le monde a progressé ces dernières années vers l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des jeunes filles et des femmes, ces dernières continuent d'être victimes de discriminations, de violence et de harcèlement dans le monde du travail, tandis que les écarts persistent entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, de participation au marché du travail et de salaire.

2.

L'égalité salariale et l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle demeurent parmi les principaux défis dans les économies du G7. Selon l'OIT, dans les pays du G7, la proportion des activités de soin, non rémunéré et effectué par les femmes, se situe encore entre 60 et 77 %. L'écart entre femmes et hommes dans les salaires horaires se situe entre 8 et 23 %. Malgré des mesures légales et institutionnelles destinées à interdire la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances et l'égalité de traitement, **les progrès réels demeurent trop lents.**

3.

Atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite **un agenda collaboratif pour un changement en profondeur grâce à une approche systémique** impliquant toutes les parties prenantes. **Pour passer des principes à la pratique, nous devons unir toutes les forces** : gouvernements, partenaires sociaux, société civile et organisations internationales. À cet égard, nous prenons note de la précieuse contribution du **Conseil consultatif pour l'égalité femmes-hommes du G7**, en particulier sur les questions relatives au monde du travail.

4.

Nous, membres du G7, sommes à la pointe de la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes, et avons pris des mesures novatrices et ambitieuses pour promouvoir l'égalité femmes-hommes sur le marché du travail. Nous devons partager nos bonnes pratiques pour inspirer les efforts en cours et promouvoir de nouvelles actions au sein des pays membres du G7 et au-delà.

5.

Nous nous engageons à redoubler d'effort afin d'**améliorer la mise en oeuvre effective des mesures législatives** et de politique publique visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail, plus particulièrement en poursuivant nos échanges de bonnes pratiques sur la manière de combler l'écart en matière d'emploi, de participation au marché du travail et de salaire.

6.

Dans le but de consolider les efforts actuels et de susciter de nouvelles actions, le recueil des « Réponses du G7 destinées à garantir une égalité femmes-hommes effective » **inclut des politiques globales et transversales**, ainsi que des mesures visant à :

- **identifier les obstacles auxquels les femmes sont confrontées sur le marché du travail**, à supprimer ces obstacles et à combattre la ségrégation fondée sur le genre sur le marché du travail ;
- **investir dans des programmes de compétences et d'apprentissage** pour accroître l'employabilité des femmes ;
- **élargir l'accès des femmes aux emplois de qualité bien rémunérés**, notamment par le biais d'incitations pour orienter les filles vers les enseignements et les emplois dans les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM) ;
- **lutter contre les stéréotypes de genre**, renforcer l'entrepreneuriat des femmes et encourager un meilleur partage des tâches ménagères et des activités de soin entre hommes et femmes ;

- **réduire les écarts entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, de participation au marché du travail et de salaire** grâce à des politiques visant à promouvoir un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, avec la mise à disposition de services publics de garde d'enfant de qualité, ainsi que des congés payés de paternité et des conditions de travail favorables aux familles ;
- combler l'écart de salaires entre les femmes et les hommes pour **les femmes qui reprennent le travail après un congé de maternité ou parental** ;
- encourager des mesures spécifiques pour **améliorer le dialogue social pour favoriser l'émergence de lieux de travail plus respectueux de l'égalité femmes-hommes** ;
- **favoriser la transparence des salaires dans les entreprises et les auto-évaluations en faveur de l'égalité femmes-hommes** pour identifier les facteurs explicatifs des éventuels écarts de salaire, ainsi que les possibles actions pour les réduire ;
- **renforcer l'accès des femmes à la représentation dans les conseils d'administration des entreprises** et aux postes de décision aussi bien dans le secteur public que privé ;
- **mettre en oeuvre une évaluation systématique des inégalités entre les femmes et les hommes dans les entreprises, le cas échéant avec des incitations et des sanctions pour combler les écarts.**

7.

Nous soulignons **le rôle crucial joué par les partenaires sociaux** dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail, ainsi que **le rôle essentiel du monde de l'entreprise** pour passer des principes à l'action.

8.

À cet égard, nous saluons **le développement d'outils d'auto-évaluation axés sur les entreprises**, conçus pour les aider partout dans le monde à évaluer leurs performances en matière d'égalité femmes-hommes, comme par exemple l'outil d'analyse des inégalités de genre proposé par le Pacte mondial des Nations unies, ONU Femmes, la Banque interaméricaine de développement (IDB) et son laboratoire IDB Lab.

9.

Nous reconnaissons que pour **favoriser l'égalité des chances par les entreprises**, il est important d'**associer des outils d'auto-évaluation et de conformité avec une combinaison adéquate de mesures d'incitation et de mise en application.**

Nous soulignons également l'importance de créer des « incitations du marché » en donnant les moyens aux investisseurs, aux clients et aux fournisseurs de prendre des décisions éclairées du point de vue de la dimension de genre. Il s'agit d'un moyen efficace pour que toutes les entreprises se perfectionnent en matière d'égalité femmes-hommes.

10.

Nous reconnaissons que les politiques publiques devraient être élaborées de manière à prendre en compte les **besoins spécifiques des petites et moyennes entreprises**.

11.

En outre, pour consolider nos efforts en faveur de l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail, la **coordination est essentielle**. Nous saluons les méthodes innovantes permettant de mieux mesurer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes, comme celle développée par l'OIT pour éliminer les distorsions dues aux différences dans la représentation des femmes et des hommes dans la grille salariale.

12.

Nous notons que suite à la publication des **Principes d'autonomisation des femmes d'ONU Femmes** et du rapport de la Banque mondiale « Les femmes, l'entreprise et le droit », plusieurs normes mondiales sur l'égalité femmes-hommes sont apparues, y compris par la voie législative. Nous saluons le travail considérable mené par l'OCDE pour définir **un ensemble commun d'indicateurs clés** sur la parité femmes-hommes et l'égalité de salaire à travail égal ou de valeur égale.

13.

Nous poursuivrons nos efforts pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes conformément à la **recommandation du Conseil de l'OCDE** sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat et dans la vie publique.

14.

Nous saluons également les initiatives inter-institutionnelles telles que la **Coalition internationale pour l'Égalité salariale (EPIC)** menée par l'OIT, ONU Femmes et l'OCDE, pilotée par les gouvernements, les organisations d'employeurs et de salariés et les entreprises, tous engagés en faveur de la réduction des écarts de rémunération, en faisant du principe « à travail égal ou de valeur égale, salaire égal » une réalité dans tous les pays et tous les secteurs.

15.

Enfin, nous rappelons l'importance fondamentale de **mettre un terme à la violence et au harcèlement dans le monde du travail**, notamment à l'égard des femmes. Nous nous engageons à élaborer et à promouvoir des politiques de prévention de la violence et du harcèlement, à répondre efficacement aux actes de violence et de harcèlement, et à soutenir celles et ceux qui en sont victimes.

16.

Nous saluons par conséquent le **débat sur de nouveaux instruments internationaux** dans le cadre de la 108^e session de la Conférence internationale du travail, à l'occasion du centenaire de l'OIT (juin 2019), visant à mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail.

Allemagne

M. Hubertus Heil, ministre du Travail et des Affaires sociales

Canada

M. Graham Flack, sous-ministre, Emploi et Développement social

États-Unis

M. Alexander Acosta, secrétaire au Travail

France

Mme Muriel Pénicaud, ministre du Travail

Italie

M. Claudio Cominardi, secrétaire d'État à l'Emploi et aux Affaires sociales

Japon

M. Akira Miyakawa, vice-ministre pour la coordination des politiques, ministère de la Santé, du Travail et du Bien-être

Royaume-Uni

Baronne Buscombe, ministre du Travail et des Retraites à la Chambre des Lords

Union européenne

Mme Marianne Thyssen, commissaire pour l'Emploi, les Affaires sociales, les Compétences et la Mobilité des travailleurs



FRANCE

BIARRITZ

2019

