

ODD 8

DOCUMENT 3

PROMOUVOIR LE TRAVAIL DÉCENT ET LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE POUR TOUS :

Défis et opportunités pour les collectivités
locales et régionales dans la localisation de
l'ODD 8



#HLPF2025
#Listen2Cities

 **GLOBAL
TASKFORCE**
OF LOCAL AND REGIONAL
GOVERNMENTS

En collaboration avec :

 **CGLU**
Cités et Gouvernements
Locaux Unis

 **PSI** INTERNATIONALE DES
SERVICES PUBLICS



Publié en juillet 2025 par Cités et Gouvernements Locaux Unis. Cet ouvrage est publié sous [licence Creative Commons Attribution-ShareAlike 3.0 IGO](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/).

United Cities and Local Governments
Cités et Gouvernements Locaux Unis
Ciudades y Gobiernos Locales Unidos

Avinyo, 15, 08002 Barcelone

<http://www.uclg.org/>

AVERTISSEMENT :

Les termes utilisés concernant le statut juridique de tout pays, territoire, ville ou région, ou de ses autorités, concernant la délimitation de ses frontières ou limites, ou concernant son système économique ou son degré de développement ne reflètent pas nécessairement l'opinion de Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU). L'analyse, les conclusions et les recommandations contenues dans ce rapport ne reflètent pas nécessairement les opinions de tous les membres de Cités et Gouvernements Locaux Unis.



Co-funded by
the European Union

Cette publication a été réalisée avec le soutien financier de l'Union européenne. Son contenu relève de la seule responsabilité de CGLU et ne reflète pas nécessairement les opinions de l'Union européenne.

Conception graphique et mise en page : Kantō Kreative
Relecture : Tom Sullivan, Lisa Taylor(EN)

Comité de rédaction :

Anna Calvete Moreno, Matteo Fabris

Conseil politique :

Emilia Saiz, Secrétaire générale, CGLU

Secrétariat mondial de CGLU :

Remerciements particuliers à Loane Alonzeau, Jose Alvarez, Saul Baldeh, Pere Ballester, Jean-Baptiste Buffet, Xavier Castellanos, Benedetta Cosco, Adria Duarte, Gloria Escoruela, Pablo Fernandez, Julia Guimaraes, Viviana Herrera, Sara Hoeflich, Paloma Labbe, Albert Llado, Marta Llobet, Kader Makhoul, Pablo Mariani, Carlos Mascarell, Prachi Metawala, Carole Morillon, Carolina Osorio, Jordi Pascual, Federico Poitier, Claudia Ribosa, Maria Alejandra Rico, Giacomo Ricotti, Cecile Roth, Agnes Ruiz, Fernando Santomauro, Mariola Szek, Juan Carlos Uribe, Sarah Vieux et le reste du Secrétariat mondial de CGLU

Remerciements particuliers :

Nous remercions tout particulièrement les auteurs qui ont largement contribué à l'élaboration du document 1 : Nathalie Roebbel et Jose Siri (OMS Santé urbaine), Amy Weimann (Centre africain pour les villes, Université du Cap, Afrique du Sud), Susan Parnell (École des sciences géographiques, Université de Bristol, Royaume-Uni, et Centre africain pour les villes, Université du Cap, Afrique du Sud) et James Duminy (École des sciences géographiques, Université de Bristol, Royaume-Uni, et Centre africain pour les villes, Université du Cap, Afrique du Sud) ; document 2 : Anna Bednarczyk ; document 3 : Daria Cibrario (Internationale des services publics) et Edmundo Werna ; et document 4 : Kate Strachan (ICLEI), Agatha Tommasi (Regions4), Juliette Lassman et Georges Laime (OCDE) ; et Yves Henocque (LittOcean).

Enfin, CGLU tient à remercier tous les réseaux du Groupe de travail mondial des gouvernements locaux et régionaux (GTF), les gouvernements locaux et régionaux (GLR), les Associations des gouvernements locaux (AGL) et les partenaires qui ont répondu à l'enquête GTF/CGLU 2025 et ont fourni des informations supplémentaires sur l'état de la localisation dans leurs territoires.

T. TABLE DES MATIÈRES

PAGE 4

1.

**LOCALISER LES SOINS ET
LES NOUVEAUX SERVICES
ESSENTIELS À TRAVERS
LES ODD 3, 5, 8 ET 14**

PAGE 09

2.

INTRODUCTION

PAGE 12

3.

**CROISSANCE
ÉCONOMIQUE ET EMPLOI**

3.1 Les défis à relever pour
parvenir à une croissance
inclusive et durable

PAGE 15

3.2 Approches locales en faveur
d'un développement socio-
économique inclusif et à la
création d'emplois décents

PAGE 22

4.

**DROITS DU TRAVAIL
ET CONDITIONS
DE TRAVAIL**

4.1 Défis dans la mise en œuvre
des droits du travail et des
conditions de travail adéquates

PAGE 25

4.2 Localisation des droits du
travail : mise en œuvre et
création d'emplois décents

PAGE 28

5.

DIALOGUE SOCIAL

PAGE 32

6.

**CONCLUSIONS ET
RECOMMANDATIONS**

PAGE 36

NOTES

1.

LOCALISATION DES SERVICES DE SOINS À LA PERSONNE ET NOUVEAUX SERVICES ESSENTIELS À TRAVERS LES ODD 3, 5, 8 ET 14

Le paysage mondial de la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) est de plus en plus marqué par des revers et des tensions. Les effets de crises qui se chevauchent – allant de la pandémie et de l'urgence climatique à l'instabilité géopolitique – ont ralenti, voire inversé, les progrès vers la réalisation des principaux ODD.

Dans le même temps, la montée des discours et des politiques populistes encouragée par les gouvernements nationaux de divers pays a encore affaibli la confiance dans la coopération internationale, sapant les efforts multilatéraux et les engagements en faveur des agendas mondiaux. Ce rejet des cadres de gouvernance partagés et du développement fondé sur les droits a isolé davantage les partisans de l'Agenda 2030, laissant souvent aux collectivités territoriales (dorénavant gouvernements locaux et régionaux, GLR) le soin de défendre seuls les principes d'inclusion, de durabilité et de justice.

L'ODD 3 (Bonne santé et bien-être) n'atteindra pas ses objectifs pour 2030. La pandémie a eu des effets durables sur les systèmes de santé mondiaux, tels que la stagnation du taux de mortalité maternelle et [la réduction de l'espérance de vie](#), qui exacerbent les inégalités préexistantes dans l'accès aux services essentiels. Si des progrès ont été réalisés dans certains domaines tels que [la lutte contre le tabagisme](#) le VIH et (dans 150 pays à travers le monde), [les facteurs sociaux déterminants de la santé](#), tels que l'éducation, l'emploi décent, le logement adéquat et la qualité de l'air, se détériorent. Cela nécessite une approche intégrée de la santé qui combine la prestation de services locaux et des politiques sociales holistiques.

L'ODD 5 (Égalité entre les sexes) reste l'un des objectifs les plus difficiles à atteindre. La parité dans la représentation politique ne sera pas atteinte avant 2063. La discrimination persiste dans les systèmes juridiques, sur les marchés du travail (plus de 50% des pays dans le monde maintiennent encore des lois [qui restreignent l'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes](#)) et dans la répartition des tâches domestiques non rémunérées, qui continuent de peser de manière disproportionnée sur les femmes, lesquelles consacrent [2,5 fois plus d'heures](#) que les hommes à ces tâches. Bien que des progrès aient été réalisés en matière de législation sensible à l'égalité des genres (dans 56 pays entre 2019 et 2023) et de réduction de la violence sexiste, de profondes inégalités structurelles persistent. La voie vers l'égalité des genres nécessite des politiques transformatrices, centrées sur les services de soins à la personne, qui s'attaquent aux obstacles visibles et invisibles.

L'ODD 8 (Travail décent et croissance économique) présente un tableau mitigé. Alors que [l'économie mondiale croît d'environ 5 % par an](#), les travailleurs pauvres et le chômage mondial (qui avait atteint un niveau historiquement bas de 5 % en 2023) ont diminué. Toutefois, le travail informel continue de toucher plus de deux milliards de personnes, et l'esclavage moderne (qui a [augmenté de 10 millions de personnes depuis 2016](#)), qui comprend le travail forcé et le travail des enfants, sont en hausse. La lenteur de la reprise de la productivité et les progrès limités en matière de protection sociale universelle soulignent la nécessité d'un nouveau modèle économique territorial qui favorise l'équité, le travail décent et les moyens de subsistance fondés sur la communauté.

Enfin, les progrès réalisés dans le cadre de l'ODD 14 (Vie sous l'eau) sont insuffisamment informés. [L'acidification et l'eutrophisation des océans continuent de s'aggraver](#), mettant ainsi en péril les écosystèmes océaniques, et la durabilité des ressources halieutiques mondiales est passée de [90 % en 1974 à 62,5 % en 2021](#). Des progrès tangibles ont été réalisés grâce à la mise en œuvre de stratégies fondées sur les écosystèmes pour la gestion des zones marines, à la protection des zones clés pour la biodiversité et à la lutte de plus en plus globale contre la pêche illicite, non déclarée et non réglementée. Le premier accord international contraignant en la matière ([l'Accord relatif aux mesures du ressort de l'État du Port](#), PSMA) a été signé par plus de 100 pays.

Malgré des contraintes croissantes, les GLR ont réaffirmé leur engagement en faveur de l'Agenda 2030. À travers des réseaux tels que le Groupe de Travail mondial des gouvernements locaux et régionaux (GTF), les GLR se sont mobilisées pour défendre le multilatéralisme, promouvoir l'égalité territoriale et exiger d'être reconnues comme codécideuses dans les processus de développement durable.

Dans les quatre ODD examinés dans les quatre documents qui composent le 9^e rapport « Vers la localisation des ODD », les GLR relèvent les défis mondiaux urgents grâce à des initiatives concrètes et adaptées aux contextes locaux. Dans le domaine de la bonne santé et du bien-être (ODD 3), les GLR élaborent des politiques de santé publique intégrées qui relient l'accès aux soins de santé à d'autres déterminants clés, tels que le logement et les infrastructures urbaines, souvent par le biais de modèles de gouvernance participative avec un leadership communautaire. Dans leurs interventions, les GLR favorisent le bien-être de tous. En matière « d'égalité entre les sexes » (ODD 5), les GLR font progresser le municipalisme féministe en créant des systèmes de prise en charge, en investissant dans des refuges et dans l'aide juridique aux victimes de violence, et en promouvant le leadership des femmes dans la prise de décision locale. En matière de travail

décent et de croissance économique (ODD 8), les GLR soutiennent l'économie sociale et solidaire (ESS), facilitent les voies de formalisation des travailleuses et travailleurs informels, utilisent les marchés publics comme levier pour garantir des normes de travail décentes et favorisent le développement économique local. En ce qui concerne la vie sous l'eau (ODD 14), les GLR côtières favorisent la symbiose entre l'urbanisme et la durabilité marine, coordonnent les zones marines protégées locales, luttent contre la pollution par la réglementation territoriale et renforcent les systèmes alimentaires grâce à la gestion durable de la pêche artisanale.

Les concepts de « Care » [services de soin à la personne] et des « Nouveaux Essentiels » [nouveaux services essentiels] développés par CGLU offrent une perspective transformatrice pour repenser la mise en œuvre des ODD au niveau territorial. En réponse aux crises mondiales actuelles et à l'évolution des besoins locaux, les GLR sont à l'avant-garde de stratégies innovantes pour la prestation de services publics qui réinventent les concepts de « Care », d'inclusion et de résilience. Les quatre ODD examinés servent de points d'entrée pour la mise en œuvre de la notion de « Care » et des « Nouveaux Essentiels ». Ces derniers comprennent des services de santé ancrés dans le bien-être communautaire, des systèmes de soins qui permettent la pleine participation des femmes, des stratégies d'emploi qui donnent la priorité à l'informalité et à la justice économique, et des modèles locaux de gouvernance marine qui protègent les biens communs. Dans leur ensemble, les Nouveaux Essentiels représentent un nouveau paradigme de développement centré sur l'égalité et les services de soins à la personne - « Care ».

Les documents visent à analyser comment les GLR localisent les principaux ODD qui reflètent les priorités émergentes et les défis interdépendants. Ils mettent en évidence la manière dont les actions locales en matière de santé, d'égalité des genres, de travail décent et de durabilité des océans contribuent à redéfinir le développement à travers le prisme des Nouveaux Essentiels.

Les objectifs des quatre documents sont les suivants :

- [Le document 1 sur l'ODD 3 \(Bonne santé et bien-être\)](#) souligne l'importance stratégique de la santé dans le développement durable, en explorant les contributions directes et indirectes des GLR aux résultats en matière de santé et leur rôle dans l'élaboration d'approches holistiques et intégrées du bien-être.
- [Le document 2 sur l'ODD 5 \(« Égalité entre les sexes »\)](#) se concentre sur le municipalisme féministe, les services de soins à la personne et l'élimination de la violence à l'égard des femmes et des filles (VAFF). Il met en évidence le rôle des GLR dans la mise en œuvre d'approches inclusives, participatives et fondées sur les droits.
- [Le document 3 sur l'ODD 8 \(Travail décent et croissance économique\)](#) explore comment les GLR peuvent favoriser des transitions justes en réorientant les économies locales vers le travail décent, les services de soins à la personne, la création d'opportunités pour tous et la négociation collective. Ils peuvent lutter contre l'informalité et les inégalités structurelles grâce à un développement économique local, féministe et fondé sur les droits.
- [Le document 4 sur l'ODD 14 \(Vie aquatique\)](#) traite des défis et des opportunités liés à la localisation de la gouvernance des océans, à la lutte contre la fragmentation institutionnelle et thématique, et à la mise en avant du leadership des GLR dans la conservation marine, la pêche durable et les stratégies de résilience locale face aux menaces climatiques.

Les analyses présentées dans ces documents s'appuient sur des recherches secondaires approfondies et sur les résultats de l'enquête GTF/CGLU 2025 sur la localisation des ODD. Les documents s'appuient sur des collaborations stratégiques au sein du GTF et autres organisations, telles que l'Organisation mondiale de la santé (document sur l'ODD 3), l'Internationale des services publics (document sur l'ODD 8), l'ICLEI (document sur l'ODD 14), des experts universitaires et des réseaux professionnels. Cette approche multi-acteurs a donné lieu à des interactions

significatives avec les GLR et les associations de gouvernements locaux (AGL), qui ont enrichi tant le processus de recherche que les résultats. Ces documents constituent des outils précieux pour le plaidoyer et l'élaboration des politiques, car ils synthétisent les expériences locales, les innovations politiques et les connaissances institutionnelles des villes, des régions et des associations actives au sein du GTF.

P. Points forts

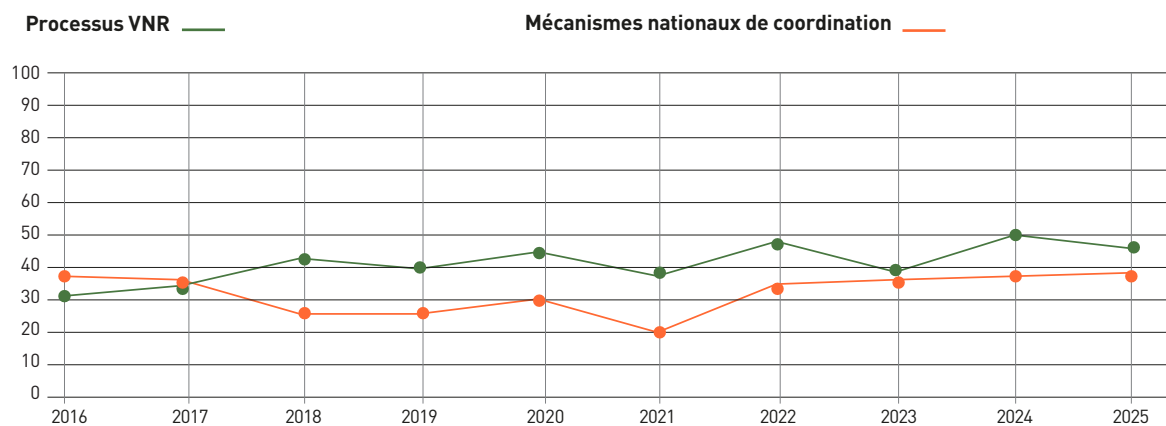
Les Rapports Locaux Volontaires (VLR) et les Rapports Infranationaux Volontaires (VSR) se multiplient !

Plus de 360 VLR réalisés par plus de 280 GLR
45 VSR réalisés dans 33 pays

...TOUTEFOIS...

La participation des GLR aux processus nationaux liés aux ODD reste très faible

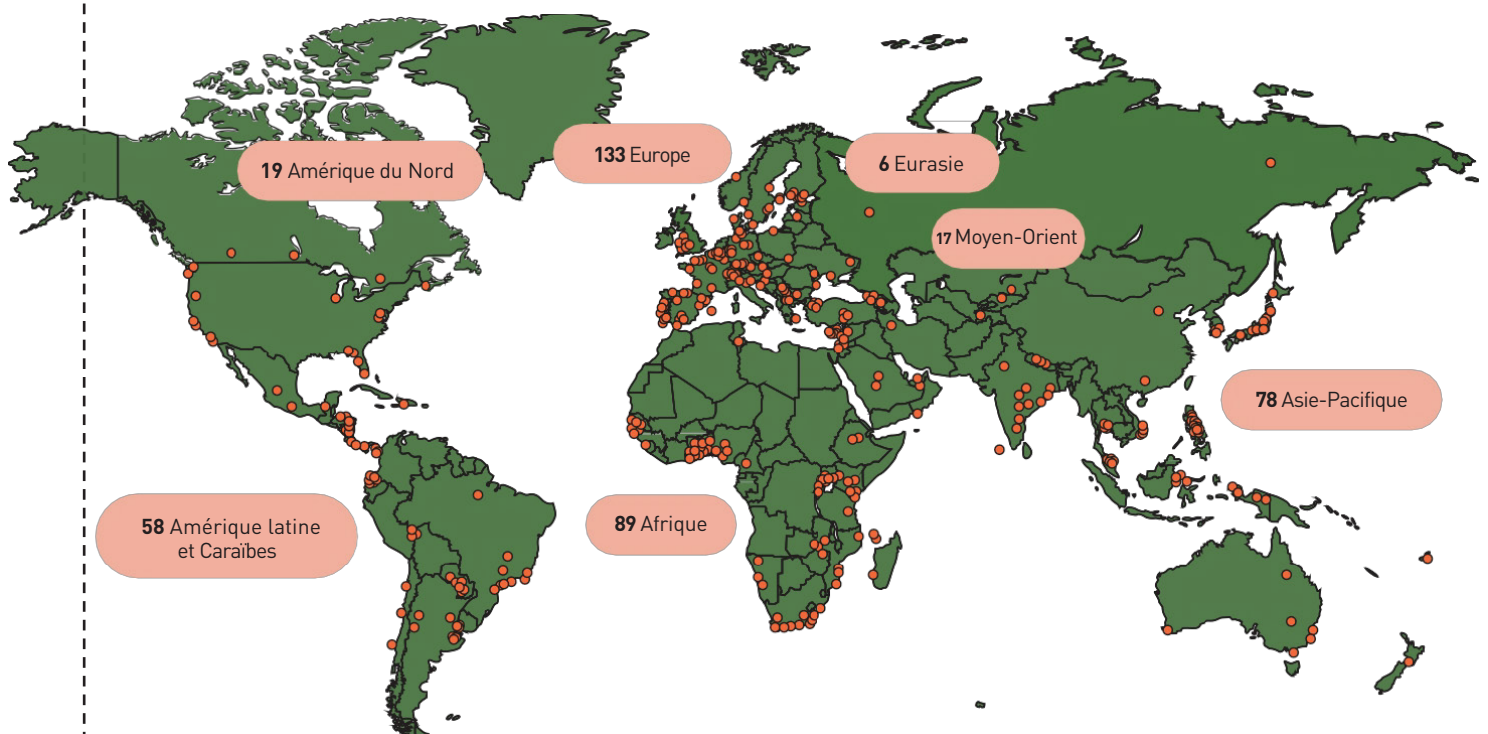
Pourcentage de pays où les GLR participent (participation moyenne à élevée) aux processus Examens Nationaux Volontaires (ENV) et aux mécanismes nationaux de coordination des ODD



...TOUJOURS...

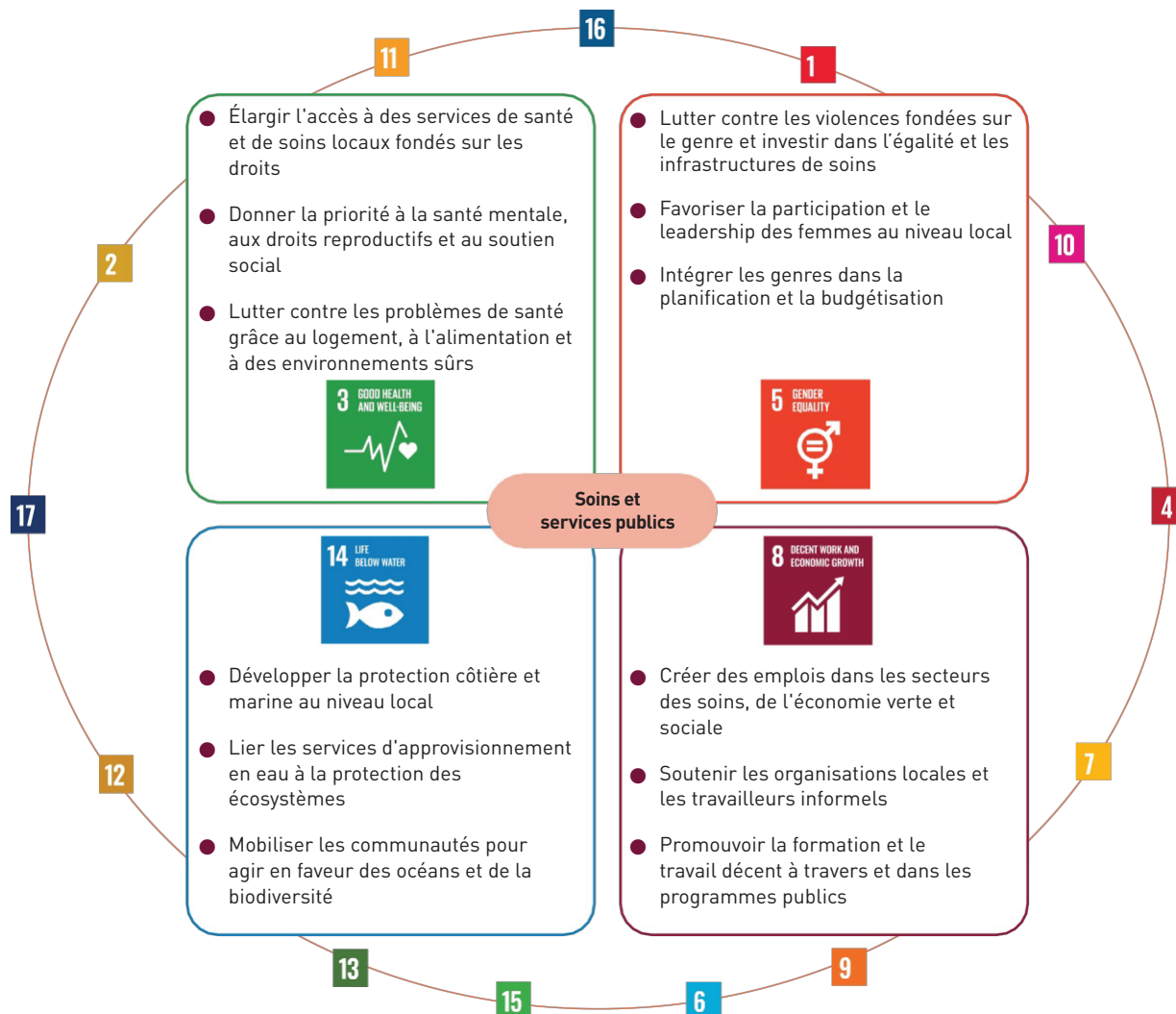
Dans ce rapport, vous trouverez plus de 400 expériences inspirantes de GLR à travers le monde.

Pratiques GLR incluses dans les documents sur les ODD 3, 5, 8 et 14



...DÉCOUVREZ COMMENT...

Les collectivités locales et régionales sont en première ligne pour atteindre les ODD grâce aux soins à la personne, à l'égalité et aux services publics



...ET POUR TOUT CE QUI PRÉCÈDE...

Les GLR formulent les recommandations suivantes :

Reconnaître le leadership des GLR

Reconnaître les GLR comme des acteurs essentiels de la mise en œuvre locale de l'Agenda 2030

Garantir un financement local

Garantir un financement stable et à long terme aligné sur les priorités des GLR

Soutenir les données publiques locales

Stimuler la production, l'accès et l'utilisation de données locales détaillées

Faire progresser la décentralisation

Renforcer les capacités des GLR en leur accordant davantage de compétences et en les associant davantage à la gouvernance des ODD

Intégrer les rapports locaux sur les ODD

Intégrer les VLR/VSR dans les examens et processus nationaux

Renouveler le multilatéralisme

Reconstruire les systèmes mondiaux afin de donner aux GLR une place à la table des décisions internationales

Favoriser de nouveaux modèles de gouvernance

Promouvoir des modèles de gouvernance novateurs, centrés sur les personnes et l'environnement, afin de dépasser la logique actuelle axée sur le profit



2. INTRODUCTION

Le chômage, les conditions de travail précaires et abusives, ainsi que la croissance économique inégale sont des défis mondiaux persistants relevant de l'objectif de développement durable n° 8 (ODD 8) qui compromettent la stabilité sociale, les droits humains et le bien-être de tous. Le manque d'emplois décents ne fait pas que perpétuer la pauvreté (ODD 1). Il exacerbe également les inégalités (ODD 10) sous toutes leurs formes, affaiblit la cohésion sociale et limite le potentiel de durabilité. Dans ce contexte, l'ODD 8 est essentiel pour relever ces défis.

Il vise à garantir une croissance économique inclusive et durable (et donc fondée sur le plein emploi productif et un travail décent) afin d'assurer à tous des conditions de travail et de vie dignes. Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), le travail décent, dont l'égalité entre les genres est un objectif transversal, comprend la création d'emplois, les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social 1. Il s'agit d'un concept large qui englobe toutes les dimensions du travail. Les collectivités territoriales (dorénavant gouvernements locaux et régionaux, GLR) peuvent jouer un rôle essentiel dans la localisation de l'ODD 8, ainsi que d'autres ODD interdépendants, sur leurs territoires et dans leurs communautés locales.

En règle générale, les États définissent les grandes orientations politiques nationales. Ils établissent des cadres stratégiques, socio-économiques et réglementaires, mettent en place des systèmes et des pratiques en matière de relations industrielles, et définissent les modalités de financement et de mise en œuvre des infrastructures ainsi que les moyens d'attirer les investissements. Aussi

importants soient-ils, les politiques et les programmes nationaux ne peuvent à eux seuls prendre pleinement en compte la diversité, les spécificités et les demandes des communautés locales et des territoires. Les GLR sont les mieux placés pour le faire et jouent donc un rôle essentiel dans la localisation des ODD. Ce sont les entités gouvernementales les plus proches des territoires et ils sont bien placés pour relever les défis spécifiques et mettre en œuvre des solutions ciblées qui répondent mieux aux besoins régionaux et locaux. En ce sens, ils peuvent jouer un double rôle : en tant qu'autorités publiques, ils peuvent élaborer et mettre en œuvre des politiques publiques territoriales et favoriser un développement économique local (DEL) inclusif sur leurs territoires et dans leurs communautés locales; en tant qu'employeurs du personnel des GLR (la main-d'œuvre qui constitue la majeure partie de l'emploi dans le secteur public à l'échelle mondiale), ils peuvent garantir des conditions de travail décentes sur leurs lieux de travail, notamment en engageant un dialogue social constructif et des négociations collectives avec les syndicats des travailleuses et travailleurs des GLR ².

Par exemple, les GLR peuvent élaborer et mettre en œuvre des politiques de travail actives afin de favoriser des emplois décents dans des secteurs et des zones spécifiques de leur territoire ; promouvoir la formalisation des travailleuses et travailleurs vulnérables dans l'économie informelle ; soutenir les petites entreprises (PME) ; développer les infrastructures locales ; permettre un accès équitable à des services publics locaux de qualité ; et garantir et promouvoir l'équité sociale en renforçant la sécurité sociale et la négociation collective.

Ce document est le fruit d'une collaboration entre le Groupe de travail mondial des gouvernements locaux et régionaux (GTF) – facilitée par Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU) – et l'Internationale des Services Publics (ISP)³. Son objectif est de contribuer à la discussion sur la localisation de l'ODD 8 dans le cadre du Forum politique de haut niveau sur le développement durable (FPHN) de l'ONU de 2025. Il passe en revue et présente les stratégies et les bonnes pratiques des GLR à travers le monde, tire des conclusions et formule des recommandations pour faire progresser l'ODD 8. Le document rend compte des deux dimensions clés de l'action des GLR dans la localisation de l'ODD 8 : en tant qu'autorités publiques qui formulent et mettent en œuvre des cadres politiques et des programmes visant à soutenir la réalisation de l'ODD 8 dans les territoires relevant de leur compétence ; et en tant qu'employeurs qui doivent respecter les principes de l'ODD 8 et promouvoir le travail décent sur leurs lieux de travail. En effet, de nombreux défis doivent être relevés à travers le monde afin de parvenir à la pleine réalisation de l'ODD 8. La localisation, sous l'égide des GLR, recèle un immense potentiel et est fondamentale pour combler ces lacunes.

Le document repose principalement sur les résultats d'une recherche documentaire, complétée par l'analyse des réponses et des commentaires issus de deux enquêtes sur la mise en œuvre de l'ODD 8 par les GLR ⁴. La recherche documentaire comprend principalement des documents provenant d'organisations internationales et de la littérature universitaire, ainsi que des ressources de CGLU et de l'ISP. Entre février et avril 2025, les deux enquêtes

auprès des membres et des affiliés ont été menées respectivement par CGLU (avec 165 réponses) et l'ISP (avec 114 réponses, dont 28 complètes).

Après l'introduction, les sections 2, 3 et 4 présentent les différentes cibles de l'ODD 8. La section 2 comprend les cibles liées à la croissance (également en référence à la productivité et au financement) et à l'emploi. La section 3 porte sur l'ensemble des cibles relatives aux droits du travail et aux conditions de travail. La section 4 traite du dialogue social, qui est un moyen de discuter et de négocier les questions liées au travail, inclus dans l'ODD 8.3. La section 5 présente les principales conclusions et recommandations politiques visant à renforcer le rôle et l'efficacité des différents acteurs impliqués dans la localisation de l'ODD 8 au service de l'Agenda 2030.





3.

CROISSANCE ÉCONOMIQUE ET EMPLOI

Dans le cadre de l'ODD 8, la croissance économique n'est pas une fin en soi, mais un moyen de parvenir à l'inclusion socio-économique et de créer des opportunités pour une vie digne. La réalisation des objectifs de l'ODD 8 reste toutefois confrontée à des défis majeurs. Cependant, les nombreuses bonnes pratiques présentées dans cette section démontrent qu'il existe également d'énormes opportunités pour favoriser le changement au niveau local.

3.1

Défis à relever pour parvenir à une croissance inclusive et durable

L'hypothèse selon laquelle la croissance économique (ODD 8.1) entraînerait automatiquement des avantages généralisés grâce à la création d'emplois, à l'augmentation des salaires, à la réduction des inégalités et à un meilleur accès aux services publics pour tous a été largement remise en question. En effet, les gains de productivité (ODD 8.2) n'ont pas été répartis équitablement entre les pays et au sein de ceux-ci. Même si la richesse nette mondiale par adulte a augmenté d'environ 3,2 % par an depuis 1995, la moitié la plus pauvre de la population mondiale ne détient actuellement que 2 % de la richesse mondiale, tandis que la moitié la plus riche en détient 98 % ⁵. La

croissance économique à elle seule ne réduit pas nécessairement la pauvreté et les inégalités. La répartition inéquitable de la croissance a entraîné une concentration de la richesse dans certains territoires (et chez certains groupes particuliers) et créé des poches de pauvreté dans d'autres ⁶.

Les inégalités urbaines varient d'une ville à l'autre et d'une région à l'autre, et elles sont façonnées par une interaction complexe entre des forces politiques, économiques, socioculturelles et écologiques, toutes ancrées dans des contextes historiques spécifiques. Ces inégalités sont entretenues non seulement par la dynamique du marché, mais aussi par la configuration des relations sociales et politiques, des interactions et des arrangements institutionnels à plusieurs échelles. Par exemple, les inégalités territoriales sont particulièrement marquées dans des villes sud-africaines comme Johannesburg (avec un coefficient de Gini supérieur à 60), des villes latino-américaines comme Belo Horizonte et des villes américaines comme Los Angeles (toutes deux avec un coefficient de Gini supérieur à 50) ⁷. Les inégalités territoriales entre les zones urbaines et rurales se manifestent également par des disparités dans l'accès aux services publics et aux infrastructures essentiels. Par exemple, Montcada i Reixac (Espagne) dispose d'infrastructures abondantes qui desservent la métropole voisine de Barcelone. En revanche, le sous-investissement rural entraîne une désertification des services publics, comme c'est actuellement le cas à Golubac (Serbie) et à Morsø (Danemark) ⁸. Alors que la mondialisation était initialement considérée comme une force égalisatrice, elle a au contraire accru l'instabilité macroéconomique et creusé les disparités de revenus et de richesse. À mesure que les capitaux se déplacent d'un endroit à l'autre, les pays et les territoires cherchent à attirer les entreprises en leur offrant des avantages tels que des allègements fiscaux, une main-d'œuvre bon marché, un accès à des ressources à faible coût et une législation environnementale souple. Ces conditions ont favorisé plusieurs vagues de délocalisation de la production et de l'emploi d'un endroit à l'autre ⁹. Ce modèle de mondialisation ne favorise pas le progrès social et ne contribue guère à la réalisation de l'ODD 8. En outre, de nombreuses entreprises sont désormais engagées dans des

chaînes de sous-traitance longues, complexes et mondiales, où le risque de violations des droits humains et du travail est plus élevé, notamment le recours au travail des enfants et au travail forcé ¹⁰.

Les GLR peuvent être gravement touchées par ces déséquilibres économiques et sociaux, car ceux-ci ont des répercussions négatives sur le bien-être et les ressources de leurs communautés locales.

En outre, l'urbanisation et la concentration spatiale tendent à renforcer les inégalités sociales et économiques préexistantes en favorisant de manière disproportionnée les groupes déjà favorisés et en creusant les disparités non seulement entre les classes, mais aussi entre les genres, les races, les ethnies et les âges. En parallèle, la désindustrialisation, la concurrence des importations bon marché et le dumping social dans les industries stratégiques (conjointement avec la transition générale vers une économie de services) ont entraîné la disparition ou la précarisation et la sous-rémunération de nombreux emplois décents disponibles dans les communautés urbaines et locales, même s'ils apportent une valeur ajoutée à la communauté. **Ces tendances ont également appauvri les collectivités territoriales et privé les quartiers de services publics essentiels, tels que l'accès à l'eau, à l'assainissement, à l'éducation, aux soins de santé, à la gestion des déchets et aux possibilités d'emploi, ce qui perpétue les cycles de pauvreté et d'exclusion sociale**¹¹.

Le pouvoir des services publics de qualité pour promouvoir une croissance inclusive et durable a été largement reconnu¹². Cependant, les politiques néolibérales et d'austérité ont conduit à une privatisation généralisée des services publics ou à leur sous-développement là où ils sont le plus nécessaires ; et la priorité est donnée aux bénéfices plutôt qu'à l'accès équitable, à la qualité et à la création d'emplois décents. Les opérateurs privés privilégient les services dans les zones et les quartiers financièrement aisées, négligeant souvent celles qui sont moins lucratives ou marginalisées. Le cas des services de bus privés au Royaume-Uni en est un exemple clair.¹³ Le tourisme — seul secteur économique explicitement mentionné dans l'ODD 8 (ODD 8.9) — et d'autres secteurs sont de plus en plus façonnés par les politiques

néolibérales, la financiarisation et les modèles de consommation illimitée qui privilégient la croissance économique pour certains au détriment de la préservation des ressources naturelles et du bien-être des populations locales. Bien que le tourisme de masse contribue à environ 10 % du PIB mondial¹⁴, il crée souvent des inégalités économiques : les profits bénéficient aux grandes entreprises aux dépens des acteurs économiques locaux et des prestataires de services locaux¹⁵.

À la suite de cette analyse, **il est nécessaire de changer de paradigme en matière de développement économique afin de donner la priorité à l'équité, à la durabilité et au bien-être humain**. Cela ne signifie pas rejeter la croissance économique, mais plutôt préconiser une forme différente de croissance, inclusive, socialement juste et durable sur le plan environnemental. En partie grâce à la création d'emplois décents, cette forme de croissance nécessaire contribue activement à réduire les inégalités existantes et évite de créer de nouvelles formes d'exclusion. Il s'agit notamment de veiller à ce que le secteur privé intègre véritablement les responsabilités sociales et environnementales dans toutes ses activités et chaînes d'approvisionnement, respecte et protège les droits humains et les droits du travail, et s'abstienne de tirer profit des services essentiels et des biens publics, en affaiblissant la fourniture publique par la privatisation.

Les niveaux alarmants de chômage et de sous-emploi (ODD 8.3, 8.6 et 8.b) illustrent la nécessité de soutenir des alternatives au modèle actuel de croissance économique. Selon l'OIT, outre les 186 millions de chômeurs en 2024, 137 millions de personnes faisaient partie de la population active potentielle (principalement des travailleurs découragés) et environ 79 millions de travailleurs avaient des obligations qui les empêchaient d'exercer un emploi (telles que des soins à des personnes non rémunérés). En outre, 240 millions de travailleurs sont des travailleurs pauvres, car ils gagnent moins de 2,15 dollars par personne et par jour¹⁶.

Les possibilités d'emploi ont été dépassées par l'expansion démographique mondiale, l'urbanisation, la déréglementation du marché du travail, les politiques néolibérales et d'austérité, ainsi que la transformation de l'économie (notamment la destruction de l'industrie manufacturière, la faible valeur accordée aux

emplois essentiels dans les services publics tels que la santé et les soins, et l'impact de la digitalisation et de l'intelligence artificielle (IA) sur les emplois les plus faciles à supprimer).

Un grand nombre de travailleuses et travailleurs dans différents secteurs n'ont d'autre choix que d'accepter des formes d'emploi précaires. Cette situation a conduit à une augmentation des formes d'emploi atypiques, telles que le travail informel et occasionnel, les contrats zéro heure, les relations de travail triangulaires par le biais d'agences de travail temporaire et/ou de sociétés de sous-traitance, et le faux travail indépendant promu par l'économie des plateformes. Le chômage des jeunes (ODD 8.6 et 8.b) s'élevait à 13 % au niveau mondial en 2023. Le pourcentage de jeunes qui n'étaient ni scolarisés, ni employés, ni en formation cette même année était de 20 %¹⁷. Les travailleurs informels (ODD 8.3) continuent de représenter une part importante de la main-d'œuvre : 58,2 % à l'échelle mondiale en 2024. Bien qu'ils soient concentrés dans les pays en développement, leur présence s'est également accrue dans les pays développés¹⁸.

Les transitions numérique et verte, y compris l'essor de l'IA non réglementée, ont également des implications pertinentes pour l'ODD 8. Les innovations numériques sont en train de remodeler l'économie et le monde du travail. **Ces progrès numériques peuvent soutenir les cibles de l'ODD 8 liées à la productivité et à la sécurité de l'emploi. Toutefois, elles risquent également d'aggraver la fracture technologique, de détruire des emplois remplaçables et de porter atteinte aux droits du travail (par exemple, par la surveillance des travailleuses et travailleurs). Ces progrès accentuent également les risques psychosociaux au travail s'ils ne s'accompagnent pas de politiques équitables, menées par les travailleurs, en faveur d'une transition vers les économies numériques**¹⁹. En outre, l'essor des emplois dans le secteur des hautes technologies se fait souvent au détriment des emplois manuels traditionnels. Cela nécessite des politiques proactives visant à atténuer les coûts sociaux des licenciements et des déplacements et à garantir des transitions socialement justes vers d'autres possibilités d'emploi décent. Cela est particulièrement pertinent dans le cas des travailleurs âgés et peu qualifiés, qui ont plus de difficultés à s'adapter aux nouvelles technologies et à (ré)intégrer le marché du travail²⁰.

La transition écologique est essentielle pour dissocier la croissance économique de la dégradation de l'environnement (ODD 8.4) et, par conséquent, pour garantir la durabilité de la planète. Cependant, tout comme la transformation numérique, la transition écologique ne résout pas en soi les disparités économiques ni les difficultés liées à la précarité de l'emploi. Par exemple, si la transition vers une économie plus durable offre des possibilités de création d'emplois dans les énergies renouvelables et les industries durables, elle pourrait également entraîner des pertes d'emplois dans les secteurs traditionnels, qui doivent à nouveau être traitées de manière adéquate grâce à des politiques publiques garantissant une transition juste pour les travailleuses et travailleurs et les communautés locales déplacées²¹.



3.2 Approches locales en faveur d'un développement socio-économique inclusif et de la création d'emplois décents

Bien que la croissance économique soit un facteur clé de l'amélioration des moyens de subsistance, ses bénéfices ont été répartis de manière très inégale et le déficit de travail décent est un problème mondial. La sous-section suivante aborde des mesures politiques viables encouragées par les GLR et les syndicats qui peuvent offrir des solutions aux crises sociales mondiales grâce à la localisation de l'ODD 8.

Développement économique local (DEL)

Le DEL est une stratégie clé qui relève des compétences et des capacités des GLR pour relever les défis liés à la mise en œuvre de l'ODD 8. Elle favorise la croissance endogène en s'attaquant à des problèmes locaux spécifiques tels que le chômage, la pauvreté, les inégalités, le manque de compétences et d'investissements. En même temps, elle crée un cercle vertueux de chaînes d'approvisionnement courtes grâce auquel la richesse et les revenus locaux restent (et sont réinvestis) dans les territoires. Le DEL est un effort collaboratif mené par les GLR en dialogue et en partenariat avec les entreprises, les organisations de travailleuses et travailleurs et la société civile, afin de renforcer les économies locales grâce à une croissance inclusive. Avec un dosage de politiques adapté aux besoins spécifiques des communautés, le DEL peut stimuler l'innovation, générer des emplois décents, renforcer les partenariats sociaux et renforcer la résilience à long terme des communautés locales.

La déclaration finale du VIème Forum mondial sur le développement économique local²² (Séville, Espagne, avril 2025) réaffirme le rôle crucial des GLR dans la réponse aux défis mondiaux à travers des stratégies économiques inclusives et durables adaptées aux contextes locaux. Elle souligne le rôle des services publics et du travail décent dans le cadre d'une approche intégrée qui inclut une triple transition (écologique, numérique et sociale), des financements innovants, des économies solidaires et des partenariats forts.

Les marchés publics à valeur sociale, également appelés « création de richesse communautaire » dans certains cas, constituent une forme importante de DEL, tout comme les pactes territoriaux pour l'emploi²³. Certains GLR tels que **Londres** (Royaume-Uni) encouragent les marchés publics à valeur sociale, ce qui signifie qu'elles évaluent non seulement le rapport qualité-prix des biens ou services achetés dans le cadre des marchés publics, mais prennent également en considération leur impact social, économique et environnemental plus large, cela permet de tirer parti du pouvoir d'achat public pour générer de la valeur qui profite à l'ensemble de la société, notamment en créant des emplois décents. En 2021, **Milan** (Italie) a signé un protocole d'accord visant à garantir la qualité du travail dans les contrats publics municipaux négociés avec les principaux syndicats italiens (CGIL, CISL et UIL). Cet accord donne la priorité à la qualité plutôt qu'aux offres les moins chères, garantit la continuité et la stabilité de l'emploi (contrats d'une durée minimale de quatre ans), protège les droits des travailleuses et travailleurs lors des transitions contractuelles, limite la sous-traitance, rend obligatoire l'application des conventions collectives à tous les travailleuses et travailleurs impliqués dans les contrats de passation de marchés et établit un registre public des entreprises qui exercent des pratiques déloyales en matière de travail.

De nombreuses collectivités territoriales encouragent déjà l'utilisation du DEL à la croisée de la croissance économique et du travail décent. Par exemple, le gouvernement provincial de **Santo Domingo de los Tsáchilas** (Équateur) soutient les entrepreneurs locaux et les associations de producteurs agricoles ruraux en favorisant les filières agro-productives et les petites et micro-entreprises. L'objectif est d'améliorer leurs conditions de vie et de créer des emplois décents. De même, **Lincoln** (Argentine) promeut les produits régionaux, fournit des services aux entreprises pour les commercialiser, aide les entrepreneurs à créer une marque et fournit une technologie permettant d'effectuer des paiements à l'aide de cartes sociales prépayées. En utilisant ces cartes, les travailleuses et travailleurs du secteur public contribuent à stimuler la commercialisation des produits locaux.

Mafra (Portugal) a créé des projets visant à promouvoir l'intégration des chômeurs et des personnes handicapées dans la vie active par le biais du Bureau d'insertion professionnelle,

une structure d'aide à la recherche d'emploi, notamment pour les jeunes, qui coopère étroitement avec l'agence pour l'emploi locale de **Lores. Ponte de Sor** (Portugal) s'est également efforcée d'améliorer l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail en créant un programme spécifique pour leur formation et leur emploi. En Allemagne, l'Agence pour l'emploi de **Berlin** s'est associée à des entreprises locales, des syndicats et des écoles pour aider les jeunes dans leur transition entre l'éducation et l'emploi.

Certaines collectivités territoriales encouragent la formalisation et soutiennent l'accès aux moyens de subsistance et aux droits des travailleurs informels dans leurs communautés locales, notamment en leur donnant accès à la protection sociale, à des salaires équitables et à des conditions de travail décentes. Le gouvernement central brésilien, en collaboration avec des municipalités telles que **Vitoria** et **Guarulhos**, a mis en place le Programme pour les micro-entrepreneurs individuels, qui simplifie l'enregistrement des entreprises pour les travailleurs informels indépendants. Ce programme comprend une taxe unique et peu coûteuse qui couvre la sécurité sociale et les services de santé, et facilite les démarches administratives, l'accès aux services bancaires et les prestations de retraite. En Inde, des villes comme **Delhi** ont collaboré avec l'organisation de travailleuses indépendantes SEWA afin d'assurer la reconnaissance juridique et le soutien des travailleurs informels, en fournissant des documents d'identité aux vendeurs de rue et aux travailleurs domestiques.

Les associations de GLR (AGL) peuvent également jouer un rôle dans la promotion du DEL. Par exemple, l'**Association des communes néerlandaises (VNG)** aide ses membres à formuler des politiques économiques qui correspondent aux objectifs de l'ODD 8, en encourageant la création d'emplois locaux, en favorisant des marchés du travail inclusifs et en améliorant l'environnement des entreprises. Grâce à la coopération décentralisée (c'est-à-dire la coopération internationale et les partenariats entre les GLR), la VNG a également soutenu la mise en œuvre de réformes visant à renforcer la gouvernance locale et à favoriser un développement régional intégré, inclusif et durable en Algérie.

Les programmes DEL peuvent également répondre aux besoins fondamentaux de leurs

communautés locales, tels que la promotion de la souveraineté alimentaire. **Amman** (Jordanie) a fait progresser la durabilité alimentaire urbaine en intégrant les principes de l'économie verte dans les systèmes alimentaires locaux. Ce projet s'inscrit dans le cadre d'une stratégie plus large de la municipalité visant à renforcer la sécurité alimentaire, à réduire le gaspillage alimentaire et à soutenir un développement urbain résilient au changement climatique. Grâce à des partenariats avec des organisations locales et internationales, la municipalité a soutenu des projets qui ont créé des opportunités économiques pour les femmes, les jeunes et les groupes marginalisés.

Économie sociale et solidaire (ESS)

L'ESS englobe un large éventail d'organisations telles que des associations et des coopératives de travailleuses et travailleurs indépendants du secteur informel qui visent à accroître leur pouvoir de négociation afin d'obtenir de meilleurs prix pour leurs produits et services et d'accéder à des formes de protection sociale. Les organisations de l'ESS accordent souvent la priorité à des objectifs sociaux et environnementaux, en mettant l'accent sur la coopération, la solidarité, l'inclusion sociale et la participation²⁴. **Certains gouvernements locaux et régionaux (GLR) ont multiplié les collaborations étroites avec des organisations de l'ESS afin de réduire la pauvreté et de favoriser la formalisation, dans le but de contrebalancer les pressions des marchés concurrentiels qui privilégient souvent les profits au détriment des valeurs sociales et solidaires.**

Belo Horizonte (Brésil) a mis en œuvre un programme social axé sur la chaîne de valeur alimentaire et la promotion des coopératives. Les restaurants populaires ont employé des membres de coopératives pour fournir des repas abordables aux populations à faible revenu. L'initiative **du programme élargi de travaux publics** en Afrique du Sud a été mise en œuvre dans quatre secteurs et trois sphères de gouvernance (nationale, provinciale et locale). Il permet de lutter contre la pauvreté et donne accès à des revenus grâce à des emplois temporaires pour les chômeurs, tels que des activités d'utilité sociale dans les travaux publics, la gestion des déchets et les services communautaires. Les collectivités territoriales de différents territoires à travers le monde, comme le gouvernement provincial de **Zamora Chinchipe** (Équateur), ont également soutenu la création

d'emplois en impliquant les communautés locales dans l'écotourisme et le tourisme culturel.

Cependant, dans certains pays (comme l'Italie et le Royaume-Uni), la sous-traitance de services publics à forte intensité de main-d'œuvre, tels que la collecte des déchets et les soins à domicile à travers l'ESS s'est parfois avérée être un moyen de contourner l'application des conventions collectives de travail sectorielles et d'obtenir des services à moindre coût. C'est particulièrement le cas lorsque des employeurs peu scrupuleux utilisent les dispositifs de l'ESS pour accéder aux marchés publics tout en exploitant une main-d'œuvre vulnérable, telle que les travailleurs migrants, sans papiers et les femmes. Lorsqu'ils sont employés dans de telles conditions, ces travailleuses et travailleurs peuvent également ne pas disposer des qualifications et des compétences nécessaires pour fournir des services de qualité à la communauté locale.²⁵ Dans de tels cas, une surveillance étroite et une collaboration entre les syndicats, les GLR et l'inspection du travail (ainsi que l'existence d'une législation solide et efficace) sont essentielles. De même, lorsque les employeurs des GLR qui externalisent des services prennent des engagements volontaires progressifs en faveur de relations de travail équitables, cela peut faire une réelle différence. On peut citer à titre d'exemple la Charte éthique des communes pour les services des soins du syndicat anglais UNISON.²⁶

Le secteur des soins et les économies solidaires

Les travailleuses et travailleurs des services de soins aux personnes sont essentiels au bon fonctionnement de nos sociétés, mais ils sont trop souvent invisibles, faiblement valorisés, sous-payés et soumis à des conditions de travail précaires. Les mauvaises conditions de travail, l'absence de droits et de reconnaissance de leurs voix au travail empêchent les travailleurs de la santé de fournir les soins de qualité dont les usagers ont besoin. La commercialisation des soins a fait passer les bénéfices avant les personnes. Les êtres humains vulnérables (personnes âgées, enfants, personnes handicapées ou autres groupes) sont traités comme des sources de revenus, et les travailleuses et travailleurs essentiels sont considérés comme des coûts à réduire²⁷.

Les collectivités territoriales et les syndicats ont largement contribué à défendre les droits

des prestataires et des bénéficiaires de soins. Ils reconnaissent que les activités et les services liés à la prestation de soins (garde d'enfants, soins aux personnes âgées, soins de santé, soins aux personnes handicapées, services sociaux, éducation et services de soutien à l'éducation) sont essentiels non seulement à l'épanouissement, à la justice et à l'inclusion des communautés locales, mais aussi à l'efficacité des économies²⁸.

À [Trieste](#) (Italie), la municipalité a transformé le système de santé mentale en un service de soins holistique en donnant la priorité aux interventions précoces, en transférant les patients vers des centres de santé mentale communautaires et en réduisant au minimum le recours aux hôpitaux psychiatriques. Cette approche a permis de préserver les droits et la dignité des patients. **La Californie** (États-Unis) a lancé une initiative de 1,7 milliard de dollars américains visant à développer le personnel soignant, en mettant l'accent sur l'augmentation du nombre de prestataires de soins, en particulier dans les régions mal desservies.

En 2020, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) a lancé la campagne nationale « Fix long-term care » (Réformer les soins de longue durée) afin de mettre fin à la privatisation des soins de longue durée pour les personnes âgées. Il a exigé que le gouvernement canadien prenne le relais, investisse dans les établissements de soins de longue durée pour personnes âgées et établisse une norme nationale de qualité des services ainsi que des conditions de travail sûres et décentes pour le personnel dans toutes les provinces canadiennes. Cette campagne a contribué à la décision prise en 2021 par le gouvernement de la province de [Saskatchewan](#) d'investir 80 millions de dollars canadiens dans les soins de longue durée, en commençant par la municipalisation de deux établissements grâce à des investissements publics substantiels, la planification de 82 projets de rénovation et la construction de 13 nouvelles maisons de retraite publiques dans les zones rurales et isolées de la province.

La Secrétaire aux Affaires des femmes de [Bogotá](#) (Colombie) a présenté le premier système de soins à l'échelle d'une ville en Amérique latine visant à combler les lacunes en matière de soins qui touchent de manière inégale les femmes. La

municipalité a également lancé le programme « Manzanas del cuidado » (Îlots de soins), qui permet aux femmes aidantes (dans le cadre d'une approche de proximité) d'accéder à des services d'aide gratuits, notamment pour améliorer le service de garde d'enfants, des formations professionnelles et des consultations en santé mentale. Cette initiative crée également des emplois en recrutant des professionnels pour fournir ces services. Depuis 2015, la municipalité de [Recoleta](#) (Chili) s'est attachée à créer des services publics locaux dans les zones les plus défavorisées, où 14 % de la population vit dans la pauvreté. À l'issue d'un processus de consultation participative, Recoleta a lancé la première pharmacie populaire du Chili, permettant à la municipalité d'acheter directement et de fournir des médicaments à prix abordable, ainsi qu'un régime de sécurité sociale pour les habitants à faibles revenus. En 2020, les habitants ont économisé jusqu'à 70 % sur le coût



des médicaments. Inspirées par ce modèle, 80 municipalités à travers le Chili ont depuis ouvert leurs propres pharmacies populaires, qui sont désormais regroupées au sein d'une association nationale²⁹.

Le district de Kapuas (Indonésie) a adopté une approche intégrée des soins de santé. Elle met l'accent sur l'élargissement des possibilités d'emploi et des programmes de formation pour les travailleuses et travailleurs de la santé (y compris les médecins, les infirmières, les sages-femmes et les agents de santé communautaires) dans les hôpitaux, les centres de santé communautaires et les unités de santé mobiles. Le district accorde également la priorité à l'acquisition d'équipements et d'infrastructures médicales, en soutenant la croissance des fournisseurs et des prestataires de services locaux. Garantir des salaires équitables, des avantages sociaux et des conditions de travail sûres au personnel de santé est un engagement essentiel, tout comme le renforcement des programmes de protection sociale, en particulier pour les personnes vivant dans des zones reculées et mal desservies. En outre, des initiatives de santé communautaires sont soutenues afin de créer des opportunités d'emploi et de favoriser l'autonomie. Pour soutenir ces efforts, le district a alloué un budget considérable de 515,5 milliards d'IDR à la santé.

Les GLR peuvent créer des emplois sur leur propre territoire et au sein de leurs institutions en promouvant des politiques actives du marché du travail, notamment celles qui facilitent les transitions professionnelles, la formation professionnelle, la reconversion et le retour sur le marché du travail des chômeurs de longue durée. Le programme **Menn i Helse** (« Les hommes en bonne santé ») a été lancé en 2010 par la ville de **Trondheim** (Norvège) avant de devenir un projet national. Il a été mis en œuvre avec le soutien et en coopération avec l'**Association norvégienne des collectivités locales et régionales**, la Direction norvégienne de la santé, les collectivités territoriales et le Syndicat norvégien des travailleurs municipaux (*Fagforbundet*). Il encourageait les personnes ayant besoin d'aide pour entrer ou revenir sur le marché du travail, y compris ceux qui se reconvertissaient dans de

nouveaux secteurs après un accident du travail invalidant, à suivre une formation et à trouver un emploi dans les soins de santé et les soins à la personne. Le projet a contribué à surmonter les stéréotypes de genre liés à l'emploi dans le secteur de la santé et a stimulé l'emploi des hommes dans des professions traditionnellement féminines. Sur les plus de 1 400 hommes formés pendant deux ans, 90% ont trouvé un emploi permanent dans le secteur des soins de santé et des services sociaux ; ils étaient satisfaits de leur travail et vivaient de manière indépendante et dans la dignité. Suite à cette expérience pilote réussie, 140 municipalités norvégiennes ont adopté ce programme en 2022, qui s'est depuis étendu à des municipalités suédoises. **De telles initiatives prouvent le succès de la coopération tripartite locale entre les collectivités territoriales, les syndicats de travailleurs et les institutions nationales pour promouvoir de politiques actives du marché du travail et créer des emplois décents dans les territoires, tout en améliorant l'accès à des services publics de qualité dans un secteur critique en proie à une pénurie de main-d'œuvre.**

En tant qu'employeurs, les collectivités territoriales jouent un rôle essentiel dans l'amélioration des compétences de leur main-d'œuvre et dans la dignification du travail non qualifié. Comme indiqué précédemment dans le présent document, elles peuvent y parvenir au mieux en engageant un dialogue social constructif et des négociations collectives avec les syndicats.

Améliorer l'accès équitable à des services publics locaux de qualité grâce à la fourniture directe, à la remunicipalisation et à la création de postes internes (« internalisation »)

Outre l'ESS, le DEL, les marchés publics à valeur sociale et les politiques actives du marché du travail visant à favoriser la création d'emplois décents, il existe d'autres moyens essentiels pour garantir des emplois décents dans les communautés locales tout en assurant un accès équitable aux services publics locaux. Il s'agit de la fourniture directe de services publics par la création de nouveaux services publics nécessaires (« municipalisation ») ; du rétablissement du contrôle, de la gestion et de la propriété des GLR sur des services précédemment privatisés («

remunicipalisation ») ; et de l'« internalisation » d'emplois au sein des services des GLR (à l'opposé de l'« externalisation ») avec des conditions de travail décentes (y compris le dialogue social) pour éviter le travail informel et précaire (et donc des emplois non décents). **Ces options offrent des avantages considérables en termes de qualité des services, d'accès élargi et plus abordable, de rentabilité à long terme, de responsabilité publique et de création d'emplois décents³⁰.**

Parmi les exemples réussis de remunicipalisation, on peut citer la gestion des déchets à **Oslo** (Norvège), à **Zanzibar** (Tanzanie) et à **Alexandrie** et **au Caire** (Égypte) ; les hôpitaux dans plusieurs localités australiennes ; les services relevant de la politique de réduction et de gestion des risques de catastrophe à **Lanuza** (Philippines) ; l'énergie à **Plymouth** (Royaume-Uni) et **Hambourg** (Allemagne) ; l'eau à **Paris, Bordeaux** et **Rennes** (France) et Terrassa (Espagne) ; et les technologies de l'information à **Thomasville** (États-Unis) et **Birmingham** (Royaume-Uni)³¹.

D'autres collectivités territoriales ont décidé de lutter contre les inégalités, de faire progresser l'ODD 8 et de favoriser un DEL inclusif en privilégiant la prestation directe lorsqu'elles ont la capacité de fournir elles-mêmes les services. En 2023, le **Territoire autonome de Canberra** (Australie) a préféré une gestion directe dans le cadre de l'engagement du gouvernement à promouvoir le bien-être de la communauté en offrant des emplois permanents aux travailleuses et travailleurs grâce au cadre pour l'emploi sûr. Le « cadre d'internalisation » stipule que tout service, bien ou tâche qui relève de la responsabilité du gouvernement doit d'abord être envisagé en interne ; et qu'il ne sera soumis à un appel d'offres que s'il peut être prouvé que le gouvernement n'est pas en mesure de le fournir correctement ou efficacement. Ce cadre a été élaboré par le GLR en consultation avec les syndicats de la fonction publique australienne. De même, en mars 2025, le gouvernement de l'État australien de **Nouvelle-Galles du Sud** a adopté une loi interdisant les « partenariats public-privé » pour la gestion des hôpitaux de soins aigus, y compris par les futurs gouvernements.

Des services publics de qualité entre les mains du secteur public, avec un nombre suffisant de personnel qualifié bénéficiant de conditions de travail décentes, de droits du travail et de sécurité et de santé au travail, constituent un facteur clé d'égalité pour les communautés locales.

Financement des initiatives locales

L'un des principaux obstacles auxquels se heurtent les GLR pour garantir un accès équitable à des services publics locaux de qualité aux travailleuses et travailleurs, aux habitants et aux communautés locales est leur dépendance excessive à l'égard des subventions de l'État, ainsi que du transfert de compétences non financées. En effet, les GLR ne disposent pas généralement des ressources nécessaires pour fournir la couverture et la qualité des services dont la population a besoin. C'est souvent le cas aux Philippines, où les collectivités territoriales sont confrontées à un obstacle supplémentaire, à savoir une limitation à recruter un nombre suffisant de personnel pour assurer leurs services³². Les mécanismes de financement public et sociaux locaux centrés sur les personnes offrent aux communautés locales des moyens de financer leur propre développement, en garantissant que les ressources restent sur le territoire et profitent directement à tous les habitants. **De nombreuses collectivités territoriales disposent de fonds municipaux et de banques publiques locales pour financer des infrastructures essentielles, et ces modèles sont actuellement relancés et réformés³³.** En outre, les collectivités territoriales développent et testent divers mécanismes de financement pour favoriser le développement local, notamment les obligations à impact social, les investissements à impact social, les plateformes de microfinance et de financement participatif, les fonds d'investissement locaux, les monnaies locales, les subventions croisées, les institutions financières coopératives et les dons fiscaux³⁴.

Les monnaies locales peuvent également promouvoir l'économie locale et soutenir les entreprises et les consommateurs locaux en les protégeant des fluctuations des marchés

boursiers et des taux de change, et en garantissant la stabilité des prix et des revenus au sein des communautés locales. Le *chiemgauer* est une monnaie utilisée dans la [région du Chiemgau](#) (Allemagne) qui circule parallèlement à l'euro et vise à encourager les dépenses au sein de la communauté locale. Le Bristol Pound était une monnaie locale utilisée à [Bristol](#) (Royaume-Uni) pour promouvoir les dépenses dans la ville et soutenir les entreprises locales. En 2020, elle a été remplacée par Bristol Pay, un nouveau système de paiement numérique axé sur la communauté. [Barcelone](#) (Espagne) a lancé un projet pilote de monnaie sociale appelée « Ressource économique citoyenne ». Il s'agit d'une monnaie numérique conçue pour compléter l'euro et acceptée par diverses entreprises et institutions locales de la ville. Le léman est la monnaie locale utilisée pour favoriser le développement local dans le [canton de Genève](#) (Suisse). Six communes du canton (Carouge, le Grand-Saconnex, Plan-Les-Ouates, Onex, Vevey, Meyrin) l'utilisent également pour leurs propres transactions. Le bureau de change se trouve à la mairie et les citoyens peuvent payer une partie de leurs impôts en *lémans*.

En Allemagne, il est courant que les municipalités soutiennent les services publics par le biais de financements croisés, en particulier lorsque les recettes provenant des redevances d'utilisation sont insuffisantes. À **Munich**, le fournisseur public d'énergie Stadtwerke München–SWM utilise les excédents de ses activités dans le domaine de l'électricité, qui génèrent des revenus constants, pour couvrir les déficits de la société locale de transport public par le biais de subventions croisées. La société de transport était confrontée à des déficits financiers croissants pour couvrir les zones rurales, isolées et peu peuplées.

Abrantes (Portugal) dispose de deux programmes de financement locaux qui visent à soutenir la création d'emplois qualifiés dans les entreprises du Parc technologique de la vallée du Tage et à aider les entreprises situées dans le centre historique à payer leur loyer. **Bologne** (Italie) s'est associée à des banques coopératives pour accorder des prêts à faible taux d'intérêt aux coopératives. [New York](#) (États-Unis), qui est en train de créer sa propre

banque publique³⁵, a émis une obligation à impact social pour financer des programmes de formation professionnelle destinés aux jeunes en difficulté. Afin de revitaliser certains quartiers, le Community Loan Fund de Chicago (États-Unis) a accordé des prêts et des subventions à des promoteurs immobiliers locaux pour des projets comprenant des centres communautaires et des espaces commerciaux. La Bank of [North Dakota](#) (États-Unis) est une banque publique qui soutient les priorités locales par le biais de projets à l'échelle de l'État.





4.

DROITS DU TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les déficits mondiaux en matière de travail décent restent un défi majeur pour les travailleuses et travailleurs, les ménages et les communautés du monde entier. Malgré quelques améliorations fluctuantes de certains indicateurs cibles, le chômage mondial, la pauvreté au travail, les inégalités entre les genres, l'informalité et le taux d'accidents et de décès au travail restent des obstacles majeurs à la réalisation de l'ODD 8. La détérioration du respect des droits fondamentaux au travail est encore plus alarmante. Dans le même temps, la part des revenus du travail continue de diminuer par rapport à la rémunération du capital, ce qui aggrave et accentue les inégalités existantes³⁶. Les déficits mondiaux en matière de travail décent touchent les travailleuses et travailleurs des secteurs privé et public.

4.1

Déficits dans la mise en œuvre des droits du travail et des conditions de travail adéquates

La cible 8.8 vise à défendre les droits du travail et à promouvoir des environnements de travail sûrs et sécurisés pour tous les travailleuses et travailleurs. Conformément aux droits internationaux du travail et à la jurisprudence de l'OIT, cinq droits sont définis comme fondamentaux, ce qui signifie qu'ils relèvent des droits humains et doivent être garantis par les pays et respectés par les entreprises, que les États aient ratifié ou non les conventions correspondantes de l'OIT. Ces cinq droits sont la liberté d'association et le droit à la négociation collective (indicateur ODD 8.8.2) ; l'abolition du travail des enfants (ODD 8.7) ; l'élimination du travail forcé et obligatoire (ODD 8.7) ; l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (ODD 8.5 et 8.8) ; et un environnement de travail sûr et sain (ODD 8.8).

Selon l'Indice mondial des droits 2024 de la Confédération syndicale internationale (CSI)³⁷, la liberté d'expression et de réunion est restreinte dans 43% des pays du monde ; l'enregistrement des syndicats est entravé dans 74% des pays ; le droit de grève est restreint dans 87% des pays ; les travailleuses et travailleurs se voient refuser le droit de créer un syndicat ou d'y adhérer dans 75% des pays ; et la négociation collective est restreinte dans 79% des pays³⁸. En outre, le personnel employé du secteur public est confronté à des obstacles et à des restrictions à leur droit d'organisation dans au moins 50 pays³⁹. Ces restrictions et violations des droits des travailleuses et travailleurs se produisent également au niveau local.

En ce qui concerne le travail des enfants, l'UNICEF note qu'en 2020, environ 160 millions d'enfants exerçaient une activité professionnelle dans le monde. Ils sont souvent engagés dans des activités dangereuses et leur scolarité est affectée par le temps qu'ils consacrent au travail. Cette situation compromet leur avenir⁴⁰. Selon l'OIT, en 2021, environ 27,6 millions de personnes étaient victimes de travail forcé dans le monde. Les travailleuses et travailleurs subissent différentes formes de travail forcé, telles que la confiscation de leur passeport ou d'autres documents par leur employeur, l'endettement sans fin ou la séquestration physique dans des bâtiments ou des exploitations agricoles⁴¹. **Le travail des enfants et le travail forcé sont présents dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, en particulier lorsqu'il existe de multiples niveaux de sous-traitance, une importante informalité et un manque de droits au travail, y compris l'absence de représentation syndicale.**

En outre, la non-discrimination et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ne sont toujours pas respectées. **Les femmes sont exposées à des conditions d'emploi précaires dans plus de 90% des pays d'Afrique subsaharienne, 89% des pays d'Asie du Sud et près de 75% des pays d'Amérique latine⁴².** Cela perpétue les inégalités de revenus entre les genres. C'est également le cas, en général, pour les travailleuses et travailleurs des GLR. Les femmes constituent la majorité du personnel des services des GLR

et restent cantonnées dans des professions peu rémunérées, féminisées et soumises à une ségrégation horizontale, tels que l'enseignement primaire, les soins, les services sociaux, les services de santé, le tourisme et les services de nettoyage⁴³. La discrimination existe également en fonction de l'âge, de la nationalité, du handicap, de l'origine ethnique, de l'orientation sexuelle et d'autres caractéristiques. **Les travailleurs migrants, en particulier lorsqu'ils sont jeunes et sans papiers, sont particulièrement vulnérables à la discrimination et à l'exploitation, car ils doivent souvent accepter des conditions de travail précaires pour survivre dans les pays d'accueil⁴⁴.**

Enfin, 2,78 millions de travailleuses et travailleurs perdent encore la vie chaque année à la suite d'accidents du travail et de maladies professionnelles, et 374 millions de travailleuses et travailleurs sont victimes d'accidents du travail non mortels. À l'échelle mondiale, les journées de travail perdues représentent près de 4% du PIB mondial, ce chiffre pouvant atteindre 6% ou plus dans certains pays⁴⁵.

Les mauvaises conditions de travail, l'informalité et le manque d'opportunités d'emploi décent piègent un nombre important de travailleuses et travailleurs dans le monde enfermés dans un cycle de pauvreté que perpétue les inégalités, y compris au niveau local⁴⁶. L'augmentation mondiale des formes de travail atypiques et d'une nouvelle classe mondiale de travailleuses et travailleurs précaires⁴⁷ — notamment par le recours généralisé à des technologies non réglementées de l'économie de plateforme pour l'intermédiation sur le marché du travail, tant dans le secteur public que dans le secteur privé — s'est traduite par l'émergence de nouveaux défis qui font obstacle à la réalisation de l'ODD 8. Ces défis comprennent généralement de mauvaises conditions de travail (due en grande partie à l'absence d'accès à la représentation syndicale et aux droits de négociation collective) et, par conséquent, de bas salaires, l'insécurité des revenus, des horaires de travail excessifs, une sécurité sociale limitée ou inexistante, des risques pour la santé et le vol salarial⁴⁸.

L'essor des plateformes de travail numérique qui a donné naissance à ce qu'on appelle « l'économie collaborative » peut apporter des avantages, tels que faciliter les échanges et les services au niveau du quartier ou de la ville, promouvoir les relations humaines et sociales, et soutenir l'économie circulaire⁴⁹. Cependant, lorsqu'elles ne sont pas ou elles sont mal réglementées, l'économie des plateformes, les technologies numériques et algorithmiques et l'IA ont aggravé les conditions de travail. Cela se traduit par la précarité, une charge de travail excessive, la surveillance des travailleurs, des horaires et des temps de travail irréguliers, ainsi que la présence d'entreprises dominantes qui contournent la réglementation du travail, refusent d'accepter leur rôle et leurs responsabilités en tant qu'employeurs et refusent de reconnaître légalement les travailleurs comme des employés⁵⁰. Les travailleurs doivent donc être constamment à la recherche de nouveaux emplois (souvent auprès de différentes entreprises en parallèle) et sont embauchés en tant qu'indépendants ou micro-entreprises unipersonnelles⁵¹. Cette situation permet à certaines entreprises de plateformes de travail numérique de se soustraire à leurs obligations en matière d'emploi et de sécurité sociale⁵².

Le manque de protection sociale est également une cause majeure de pauvreté, en particulier (mais pas exclusivement) pour les travailleurs informels et occasionnels. De nombreux travailleurs et petits entrepreneurs n'ont pas accès à des soins de santé adéquats, à des congés payés, à des allocations de chômage ou à une indemnisation/couverture en cas de maladie, d'accident ou de retraite. Cela les rend vulnérables aux chocs économiques et aux urgences sanitaires et les oblige à payer de leur poche pour leur propre sécurité sociale. Selon l'OIT, plus de 4 milliards de personnes dans le monde ne bénéficient d'aucune forme de protection sociale et beaucoup plus encore ont une couverture insuffisante⁵³.

De plus, le vol salarial est un problème majeur qui touche des millions de travailleuses et travailleurs dans le monde entier, dans divers secteurs. Son ampleur réelle est difficile à mesurer en raison du nombre de cas non signalés, mais les données disponibles soulignent sa gravité⁵⁴.

Pendant la pandémie de COVID-19, environ 12 milliards de dollars américains de salaires ont été retenus aux travailleurs de l'industrie textile dans les pays du Sud, les marques ayant annulé leurs commandes et refusé de rémunérer les travailleurs pour le travail effectué⁵⁵. Dans le secteur de la construction, en particulier parmi les travailleurs migrants, les violations courantes comprennent le non-paiement des heures supplémentaires, les retenues non autorisées et la déclaration erronée des heures travaillées. Les travailleurs migrants originaires de pays comme l'Inde, les Philippines, le Bangladesh, la Chine et l'Indonésie sont souvent confrontés à des salaires impayés et à des frais de recrutement illégaux, généralement en raison de la faiblesse de l'application de la loi, de la faible sensibilisation des travailleurs, du déni des droits syndicaux et des taux élevés d'emploi informel⁵⁶.



4.2 Localisation des droits du travail : mise en œuvre et création d'emplois décents

Dans ce contexte complexe et difficile, les GLR peuvent jouer un rôle essentiel, pour transformer et réaliser des progrès en créant un environnement propice à la mise en œuvre de l'ODD 8 dans les territoires et les lieux de travail relevant de leur compétence.

Des villes comme [Bologne](#) (Italie) offrent des financements et des espaces de travail aux coopératives et aux entreprises sociales qui accordent la priorité à des conditions de travail décentes. Dans l'esprit des marchés publics à valeur sociale, [Londres](#) (Royaume-Uni) exige des entrepreneurs qu'ils versent des salaires décents et respectent les droits des travailleuses et travailleurs dans le cadre des contrats de passation de marchés. En outre, au Royaume-Uni, de nombreux conseils municipaux ont signé la Charte éthique des communes pour les soins du syndicat britannique UNISON, qui implique l'engagement à bannir les contrats zéro heure et de garantir le recrutement et la rétention d'une main-d'œuvre plus stable grâce à des salaires, des conditions et des niveaux de formation plus durables dans les services de soins⁵⁷. [Oakland](#) (États-Unis) a conclu un accord sur les avantages pour la communauté qui comprend des exigences en matière de salaire minimum vital et des restrictions sur le recours aux travailleurs temporaires. À [Niğde](#) (Turquie), la Maison de la gastronomie de Niğde et l'usine de production de pain moderne de Niğde ont donné la priorité à l'emploi des femmes.

Instruments juridiques et politiques

Les instruments juridiques et politiques sont essentiels pour la protection des droits du travail, car ils garantissent des normes applicables. Ils prévoient des mécanismes de responsabilisation qui permettent aux travailleuses et travailleurs de demander une réparation juridique en cas de violation de leurs droits. Sans protection juridique, les travailleuses et travailleurs seraient exposés à un traitement capricieux, inconstant et injuste de la part des employeurs. Les cadres internationaux, tels que les conventions de l'OIT, contribuent à établir des normes mondiales.

À ce jour, l'OIT compte 191 conventions juridiquement contraignantes qui peuvent être utilisées comme instruments juridiques dans les régions ou les municipalités de tout pays ayant ratifié ces conventions. Les huit conventions fondamentales de l'OIT couvrent : la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective ; l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ; l'abolition effective du travail des enfants ; et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. À cet égard, si un pays est membre de l'OIT, ces conventions s'appliquent sur l'ensemble de son territoire, que le gouvernement central ait ratifié ou non ces conventions. Les GLR, en collaboration avec les gouvernements centraux, le cas échéant, peuvent aller au-delà des engagements internationaux et mettre en œuvre des politiques et des normes plus ambitieuses pour traiter des questions spécifiques liées au travail sur un territoire donné, afin d'accélérer la mise en œuvre de l'ODD 8. De même, les recommandations de l'OIT, telle que la recommandation 204 sur la formalisation des travailleurs informels, peuvent être utilisées comme instruments pour l'élaboration des politiques adéquates. Toutefois, elles ne sont pas contraignantes. **Les GLR peuvent se positionner comme les gardiens juridiques des droits des travailleuses et travailleurs ainsi que les garants du travail décent et des droits du travail sur leurs territoires et les lieux de travail dont ils sont responsables, contribuant ainsi de manière concrète et importante à la localisation de l'ODD 8.**

Par exemple, la politique pour un travail décent et digne de [Bogotá](#) (Colombie) promeut les droits des travailleuses et travailleurs et constitue un mécanisme clé pour réduire la ségrégation sociale. En matière de vol salarial, le [comté de Miami-Dade](#) est devenu en 2010 le premier GLR des États-Unis à adopter une ordonnance contre le vol salarial à l'échelle du comté. L'[État de New York](#) a créé le Bureau des politiques et normes du travail (Office of Labor Policy & Standards) afin de vérifier

l'application des lois sur les salaires. La ville a également lancé en 2022 un groupe de travail sur le vol salarial (*Wage Theft Task Force*), qui rassemble des agences municipales, étatiques et fédérales afin d'enquêter sur les violations. New York utilise également des lignes d'assistance téléphonique anonymes pour encourager les travailleuses et travailleurs à signaler les violations sans crainte de représailles. La loi permet aux travailleuses et travailleurs de déposer plainte auprès du comté, qui peut enquêter et ordonner le remboursement intégral des salaires volés, majorés de dommages et intérêts.

En 2021, [Séoul](#) (République de Corée) a mis en place un système électronique de paiement des salaires pour les travailleurs de la construction employés sur les chantiers municipaux. Les employeurs doivent s'enregistrer et verser les salaires via ce système, ce qui garantit la transparence et réduit les possibilités de vol salarial. [Barcelone](#) (Espagne) collabore avec les syndicats et les ONG afin de fournir une aide juridique et un soutien financier aux travailleurs victimes de vol salarial. La ville finance également des points de défense des droits du travail, où les travailleurs (en particulier les migrants) peuvent obtenir des consultations juridiques gratuites.

Dans un contexte marqué par l'augmentation des déplacements de population et le besoin urgent de voies de migration sûres et régulières, les collectivités territoriales (GLR) jouent un rôle crucial pour garantir que les migrants et les réfugiés puissent accéder aux services, développer leurs compétences et contribuer de manière significative aux économies locales. Le Centre d'accueil de [Milan](#) (Italie) est un guichet unique pour les services municipaux destinés aux migrants et aux réfugiés, qui les accompagne et favorise leur intégration. L'Autorité de la capitale [Kampala](#) (Ouganda) soutient les réfugiés urbains en facilitant leur accès aux soins de santé, aux permis de travail, à la formation professionnelle et au microfinancement. [Freetown](#) (Libéria) a intégré les migrants dans ses politiques de développement urbain en leur garantissant l'accès à la formation professionnelle, aux soins de santé et à des logements abordables. Le Centre d'intégration pour les étrangers de la Direction régionale du Nord, créé par [Balti](#) (Moldavie) en 2017, sert de bureau d'information local et fournit des services

d'intégration aux migrants dans la municipalité. Le centre a signé des accords avec le Centre d'appui juridique et ses représentants territoriaux font office d'unités de soutien en matière de conseil juridique, d'information et de formation.

Droits et conditions de travail des employés du service public

En respectant les droits du travail des travailleuses et des travailleurs des services des GLR et en leur garantissant des conditions de travail décentes (notamment en négociant avec leurs syndicats), les GLR peuvent directement réaliser l'ODD 8 sur leurs lieux de travail.

La Suède offre de nombreux exemples de réduction du temps de travail et/ou d'augmentation des salaires. Le bureau des services sociaux de [Hjällbo](#) participe à un projet national sur la réduction du temps de travail, dans le cadre duquel les employés travaillent six heures par jour tout en conservant le même salaire. À [Värmdö](#), les difficultés à retenir et à recruter des travailleurs sociaux ont conduit la collectivité territoriale à tester la semaine de quatre jours. À [Botkyrka](#), le syndicat suédois des professionnels *Akademikerförbundet (SSR)* a collaboré avec la municipalité pour remédier au problème des démissions des travailleurs sociaux en raison des conditions de travail difficiles dans la profession. À la suite d'un dialogue social, la municipalité a augmenté le salaire des travailleuses et des travailleurs sociaux et des gestionnaires des cas de 2 000 SEK par mois, ce qui concerne environ 260 travailleuses et travailleurs.

Les collectivités territoriales interviennent également lorsque les réglementations et les protections nationales en faveur des travailleuses et travailleurs sont insuffisantes et que les systèmes de mise en œuvre font défaut. Malgré l'absence d'un régime universel de couverture sanitaire en Arménie, la municipalité d'[Erevan](#) offre une assurance maladie à ses travailleuses et travailleurs grâce à un contrat municipal conclu avec des compagnies d'assurance. Aux États-Unis, plusieurs collectivités territoriales ont augmenté le salaire minimum des employés municipaux, comme [Atlanta](#), [Jersey City](#), [La Nouvelle-Orléans](#), [North Miami Beach](#) et [Tallahassee](#). Certaines ont également adopté des politiques de congés

familiaux ou parentaux rémunérés et des congés maladie annuels plus généreux que ceux prévus par les réglementations fédérales et étatiques.

Tallinn (Estonie) a utilisé des outils numériques pour évaluer les risques liés à la sécurité et à la santé au travail dans ses lieux de travail à distance.

En Flandre (Belgique), l'**Association des villes et communes flamandes** (VSG) a organisé en 2024 un stage intensif pour aider ses membres à faire face aux absences de longue durée des employés, souvent causées par l'épuisement professionnel et la violence de tiers. Pendant cinq jours, dix collectivités locales ont collaboré avec des experts pour élaborer des politiques de réintégration.

Le stage intensif a porté sur l'élaboration d'une vision, la planification d'actions, la formation des superviseurs et la définition des rôles des parties prenantes. Les participants ont mis en pratique ce qu'ils ont appris, comme à **Bruges**, où des guides d'entretien ont été créés à l'intention des superviseurs afin de les aider à accompagner le retour au travail des employés en congé maladie.



5.

DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social est une approche participative visant à discuter et à définir les questions liées au travail. Il nécessite la participation des organisations de travailleurs et d'employeurs (dans le cas d'un dialogue bipartite) ainsi que des autorités publiques (dans le cas d'un dialogue tripartite). Il comprend la négociation collective, qui est un moyen équitable de définir les conditions de travail (y compris les salaires) et un droit fondamental du travail couvert par la Convention n° 98 de l'OIT. Le dialogue social englobe tous les types de négociations, de consultations ou d'échanges d'informations entre (ou parmi) les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs (appelés « partenaires sociaux ») sur des questions d'intérêt commun relatives à la politique économique, sociale et de l'emploi. Au niveau européen, la Commission européenne encourage le dialogue social en soutenant les travaux de 44 comités de dialogue social interprofessionnel, dont celui du secteur des GLR⁵⁸. Les pays nordiques ont également une longue tradition de « coopération tripartite locale ». Cette pratique de dialogue social local vise à favoriser la collaboration afin de créer une culture de coopération qui encourage la recherche des solutions locales les plus efficaces et les plus appropriées aux défis spécifiques auxquels sont confrontées les municipalités.⁵⁹



Le dialogue social est un système de réglementation des relations industrielles⁶⁰ qui diffère du dialogue sociétal, lequel peut inclure un éventail plus large d'acteurs, tels que des groupes civiques, des organisations de base, des associations, des coopératives, des universités et des ONG actives dans les communautés locales. Cette dernière forme de dialogue relève davantage d'une consultation sociétale significative et d'une participation démocratique. Elle reste largement en dehors du champ des relations industrielles, même si, dans certains cas, elle peut contribuer à l'élaboration de politiques publiques ayant une dimension sociale (par exemple, la formalisation de l'emploi, les passerelles entre l'éducation et la formation professionnelle vers l'emploi, l'intégration des travailleurs migrants, etc.).

Le dialogue social est une pierre angulaire non seulement de l'ODD 8, mais aussi de la bonne gouvernance⁶¹. Néanmoins, l'adoption globale et pratique du dialogue social reste confrontée à de nombreux défis, même lorsqu'il existe dans la loi. De plus, sa mise en œuvre au niveau territorial peut s'avérer difficile. Les défis sont exacerbés lorsque le cadre juridique restreint le dialogue social, par exemple en limitant la liberté d'association ou la négociation collective⁶².

Si le dialogue social et le dialogue sociétal sont importants à tous les niveaux de gouvernement, les politiques et la planification intégrées se mettent en œuvre à l'échelon territorial, là où il existe davantage de possibilités d'établir des synergies entre les acteurs du secteur public, du secteur privé et de la société civile, favorisant ainsi la réalisation de l'ODD 8. Si le dialogue social au niveau des GLR n'est pas adopté et pratiqué partout dans le monde, il existe toutefois de bonnes pratiques aux niveaux local, national et européen qui démontrent son potentiel pour la mise en œuvre de l'ODD 8 et inspirent sa généralisation⁶³.

À **Buenos Aires** (Argentine), les gouvernements municipal et provincial ont mis en œuvre des initiatives visant à favoriser le dialogue avec les syndicats, les entreprises et les organisations de la société civile afin d'élaborer des politiques qui

favorisent l'emploi décent. Le Conseil économique et social municipal sert d'espace institutionnel où les représentants du gouvernement et les partenaires sociaux collaborent à la conception de politiques publiques pour favoriser le développement économique et social, y compris la création d'emplois. En outre, la ville a mis en place des programmes de formation professionnelle en collaboration avec les partenaires sociaux afin d'améliorer l'employabilité et s'aligner sur les exigences du marché du travail. La Commission provinciale du travail agricole réunit des représentants du gouvernement et des partenaires sociaux afin d'établir des conditions de travail équitables dans les zones rurales. En outre, des conseils consultatifs ont été créés dans différentes régions de la province, là encore avec les partenaires sociaux, afin de concevoir et de mettre en œuvre des politiques de l'emploi adaptées aux besoins régionaux.

À **Bislig** (Philippines), les autorités locales et l'Association des employés municipaux de Bislig ont conclu un accord de négociation collective qui prévoit la création d'un conseil consultatif paritaire. Ce conseil se réunit régulièrement afin de promouvoir des relations équitables, constructives et équilibrées entre les partenaires sociaux. Il examine et approuve les programmes visant à améliorer la productivité et fournit des conseils au maire et aux responsables locaux concernés sur les conditions d'emploi définies dans l'accord. Tous les coûts liés au fonctionnement du conseil sont entièrement pris en charge par l'employeur.

La région **de la Campine** (« Kempen ») en Belgique offre un exemple de la manière dont le dialogue social peut servir de mécanisme de réponse essentiel en cas de crise, telle que la pandémie de COVID-19. Welfare Care Kempen (WCK) est un consortium intercommunal qui fournit des services publics d'aide sociale et de soins ; il regroupe 27 centres publics communaux d'aide sociale. La tradition de dialogue social fondé sur la confiance entre la direction de WCK et les syndicats s'est avérée déterminante pour maintenir la résilience des services essentiels pendant la pandémie de COVID-19. Le comité d'entreprise de WCK, où les questions relatives au lieu de travail et à la gouvernance sont régulièrement abordées avec

les représentants du personnel, a permis à la direction et aux syndicats d'élaborer rapidement une stratégie commune qui a permis de redéployer rapidement le personnel avec son accord et de donner la priorité aux personnes les plus vulnérables de la communauté.

En **Région wallonne**, les partenaires sociaux du GLR ont pris un certain nombre d'initiatives liées à la formation aux compétences numériques, notamment l'organisation d'une série d'ateliers et de conférences réguliers sur ce thème. La digitalisation ayant accru la nécessité de requalifier et de perfectionner les travailleuses et travailleurs afin qu'ils puissent s'adapter aux changements technologiques, les partenaires sociaux du GLR ont reconnu l'impact des nouvelles méthodes de travail et de l'utilisation de l'IA, en particulier son évolution et son incidence potentiel sur les travailleuses et travailleurs et les citoyens. Cela souligne l'importance de la formation continue afin que tous les travailleurs puissent s'adapter aux nouvelles technologies et accéder à des professions à plus forte valeur ajoutée. Les préoccupations relatives au risque de remplacement des travailleurs par l'intelligence artificielle ont donné lieu à des discussions entre les employeurs et les syndicats des GLR sur la protection des données, l'accessibilité des services numériques et le stockage des données à caractère personnel. Les employeurs et les travailleurs peuvent avoir des points de vue divergents sur ces questions. Le dialogue social au niveau local aide les partenaires sociaux à discuter de questions complexes et à rechercher des solutions communes, garantissant ainsi le soutien et l'appropriation des voies à suivre.

Répondre à la montée de la violence et du harcèlement commis par des tiers dans le secteur des GLR est un défi important en matière de sécurité et de santé au travail. Au niveau du dialogue social européen dans le secteur des GLR, les partenaires sociaux européens – la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) et le Conseil des communes et régions d'Europe (CEMR-CCRE) – ont convenu en 2010 de se joindre et d'adhérer aux lignes directrices multisectorielles négociées dans les secteurs publics et privés particulièrement exposés (hôtellerie et restauration, administrations nationales, etc.).

Il s'agissait également d'une initiative visant à localiser la mise en œuvre de la convention 190 de l'OIT. Afin de faciliter et de promouvoir la mise en œuvre locale des lignes directrices, les partenaires sociaux des GLR de l'UE ont lancé un projet de deux ans financé par l'UE (2021-2022) intitulé « Local, Social, Digital », qui s'est concentré sur les bonnes pratiques développées dans les lieux de travail des services publics des GLR. Ce projet a notamment porté sur des cas observés dans des collectivités territoriales au Danemark, en Finlande, en France, en Italie, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni⁶⁴. En France, par exemple, les comités mixtes statutaires locaux pour la santé et la sécurité au travail ont contribué à la prévention de la violence et du harcèlement par des tiers sur le lieu de travail, tout en jouant un rôle consultatif dans le traitement des incidents. Parmi les bonnes pratiques, on peut citer un programme pilote de médiation préalable obligatoire dans 40 départements français et des initiatives de prévention assorties de protocoles clairs pour traiter les menaces dans les petites communes. Dans l'administration régionale d'**Occitanie**, une politique sur la violence et le harcèlement commis par des tiers définit des mesures de protection, des procédures de signalement et des systèmes de soutien, y compris une unité de signalement formée⁶⁵. L'accord a été récemment renégocié et signé par les partenaires sociaux des GLR de l'UE (la FSESP et le CEMR-CCRE) en 2025⁶⁶.

En ce qui concerne la localisation de l'ODD 8, les pactes territoriaux pour l'emploi se sont également révélés être des instruments puissants qui soutiennent le dialogue local, tripartite, social et sociétal ainsi que les politiques actives du marché du travail pour la création d'emplois décents. En 1997, les pactes territoriaux pour l'emploi ont été introduits pour la première fois en Italie, plus précisément dans la «troisième Italie», qui comprend les régions centrales et l'Émilie-Romagne, en réponse au taux de chômage élevé. Compte tenu de leur succès, ils ont été élevés au niveau de l'UE, où plus de 80 partenariats ont été créés ; chacun d'entre eux a bénéficié d'un soutien technique pour élaborer une approche stratégique et un plan d'action⁶⁷. L'expérience acquise dans le cadre de ces pactes a contribué à la stratégie européenne pour l'emploi et a influencé des initiatives pilotes telles que « Agir localement » et « Mesures préparatoires pour un engagement local en faveur de l'emploi »⁶⁸.

L'Association norvégienne des autorités locales et régionales (KS), en collaboration avec le ministère chargé des collectivités territoriales et les quatre plus grands syndicats nationaux, soutient des programmes dans les municipalités axées sur la coopération tripartite locale. Le syndicat norvégien des travailleurs municipaux, *Fagforbundet*, a joué un rôle central. Plus de la moitié des municipalités norvégiennes ont participé à ces programmes, qui portaient sur des questions telles que la réduction des congés de maladie, le travail à temps plein et l'innovation. Les évaluations ont été positives, la réduction des congés de maladie ayant permis d'économiser près de 38 millions d'euros. La coopération tripartite a réduit les coûts de fonctionnement des municipalités de 2 à 3,5 % en général et a contribué à empêcher des privatisations dans trois municipalités norvégiennes.

Un cas de dialogue sociétal constructif concerne les vendeurs de rue et les travailleurs domestiques, qui constituent une part importante de l'économie informelle dans de nombreux pays.

São Paulo (Brésil) offre de bonnes pratiques pour ces deux types de travailleurs. Tout d'abord, la municipalité a créé des commissions permanentes de la vente de rue afin d'institutionnaliser le dialogue entre les vendeurs de rue, les autorités et la société civile, ouvrant ainsi la voie à la formalisation. Cela a non seulement apporté des avantages immédiats aux vendeurs, mais a également créé les conditions leur permettant de faire face aux changements administratifs qui ont conduit à des réglementations restrictives et à la révocation des permis. En réponse, les vendeurs ont créé le Forum des vendeurs de rue de la ville de São Paulo. Ce forum a donné lieu à une nouvelle législation qui définit les paramètres du commerce de rue, fixe les critères d'octroi des permis et rétablit les commissions ainsi qu'un conseil municipal chargé de superviser la mise en œuvre. Cette initiative souligne le rôle important que jouent les GLR progressistes dans la création de programmes durables capables de résister à d'éventuels revers. Deuxièmement, en 2017, le Syndicat des travailleuses et travailleurs domestiques de São Paulo (STDMSP), un syndicat municipal, a franchi une étape importante en signant une convention collective avec le Syndicat des employeurs domestiques de l'État de São Paulo (SEDESP). Cet accord, qui a été renégocié en 2021, régleme les relations de travail afin d'améliorer les conditions de travail en fixant un salaire minimum supérieur au niveau

national et en garantissant des périodes de repos hebdomadaires. Les réunions, consultations et négociations ont joué un rôle déterminant dans la formulation des revendications et la recherche d'un terrain d'entente, ce qui démontre l'efficacité de la négociation collective. Si les GLR n'ont pas été officiellement associées à la négociation de cet accord bilatéral, le rôle de l'État de São Paulo a néanmoins été fondamental. Il a facilité

le dialogue entre les deux partenaires sociaux locaux, maintenant l'espace politique ouvert à des négociations sociales progressistes à un moment où le contexte national était défavorable. Cela met en évidence le rôle crucial et le soft power politique que les GLR peuvent exercer pour soutenir la mise en œuvre de l'ODD 8, même par des moyens indirects⁶⁹.



6.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Les défis mondiaux persistants que sont le chômage, les conditions de travail précaires, le déficit de travail décent et la croissance économique inégale soulignent à la fois la pertinence cruciale de l'ODD 8 et le fait que le chemin vers une croissance économique basé sur le travail décent est long. C'est pourquoi cet ODD doit être localisé de toute urgence, les GLR jouant un rôle essentiel en tant que décideurs politiques, prestataires de services publics et employeurs. La croissance économique seule ne peut faire progresser de manière significative l'ODD 8, à moins qu'elle ne soit inclusive, équitable et ancrée dans le travail décent. Les échecs des modèles économiques descendants, extractifs et axés sur le profit soulignent la nécessité d'adopter des approches transformatrices qui soient à la fois adaptées au contexte local et centrées sur les personnes, sur les travailleuses et les travailleurs. En outre, les politiques nationales et les cadres juridiques négligent souvent l'aspect « travail décent » de l'ODD 8 et/ou ne parviennent pas à prendre en compte et à traiter la complexité des questions sociales et du travail dans les territoires, les spécificités des communautés locales et les lieux de travail.

En raison de leur proximité avec les communautés, de leur responsabilité directe dans la prestation des services publics et de leur compétence sur des lieux de travail importants, les collectivités territoriales sont particulièrement bien placées pour accélérer et localiser de manière significative l'ODD 8. Grâce à des leviers tels que le DEL, les politiques de création d'emplois décents, le dialogue social territorial, la négociation collective avec les syndicats de leurs employés et l'engagement dans un dialogue sociétal avec les acteurs locaux, les GLR peuvent promouvoir le travail formel, défendre la justice sociale, développer des territoires centrés sur les soins et promouvoir des stratégies d'emploi public fondées sur les droits, ouvrant ainsi la voie à des approches innovantes, avant-gardistes, ambitieuses et progressistes qui peuvent servir d'exemple à d'autres GLR et niveaux de gouvernement. Pour relever efficacement les défis liés à l'ODD 8 et apporter des solutions adaptées au contexte, les collectivités territoriales peuvent également compléter et compenser les échecs ou, parfois, l'hostilité idéologique d'autres niveaux de gouvernement.

Ces efforts sont plus efficaces lorsqu'ils s'inscrivent dans un dialogue social, une collaboration intersectorielle et un engagement clair en faveur des droits du travail, de l'équité et de l'action climatique. Le document souligne également le potentiel des travailleuses et travailleurs du service public local et de leurs syndicats en tant que co-créateurs d'économies durables et résilientes et de stratégies de développement inclusif. Pour faire avancer de manière significative l'Agenda 2030, la localisation de l'ODD 8 doit être élevée au rang de priorité politique et de stratégie pratique, soutenue par des ressources adéquates, des cadres juridiques et une coordination de la gouvernance multiniveau.

Pour parvenir à un développement inclusif et durable, ces recommandations invitent tous les niveaux de gouvernance et tous les acteurs institutionnels à réorienter leur priorité économique, afin de passer d'indicateurs étroits axés sur la croissance du PIB à un programme global centré sur le bien-être humain, les droits humains et du travail, les soins, l'accès équitable à des services publics locaux de qualité et une prospérité multidimensionnelle et inclusive. En outre, la série de recommandations ci-après, structurées par groupe de parties prenantes, vise à fournir des mesures concrètes adaptées à leurs rôles et capacités distincts.

Pour les organisations internationales (agences des Nations Unies, institutions financières internationales, Organisation de coopération et de développement économiques-OCDE, Organisation internationale du travail -OIT-, etc.) :

- Placer la localisation des ODD, et en particulier celle de l'ODD 8, au centre des priorités du système multilatéral. Reconnaître les GLR, leurs associations et leurs syndicats comme des partenaires sociaux et des agents clés, des décideurs et des partenaires essentiels des organisations internationales et des gouvernements nationaux dans leurs dialogues politiques et leurs mécanismes de suivi, y compris ceux dirigés par l'OIT, le Programme des Nations Unies pour le développement et l'OCDE. Les GLR doivent être traités comme des décideurs politiques, et non comme de simples exécutants, et leurs travailleuses et travailleurs et leurs syndicats doivent être traités comme des experts en matière de prestation de services.
- Dans les institutions financières internationales, les agences et les fonds de développement, soutenir le financement de la localisation — spécifiquement destiné à promouvoir les stratégies de travail décent et de développement économique local menées par les GLR et soutenues par les syndicats — et faciliter des cadres d'appui technique.
- Continuer à renforcer l'adoption, la mise en œuvre et le suivi des cadres juridiques internationaux (en particulier les conventions de l'OIT et les instruments des Nations unies relatifs aux droits humains) en aidant les États membres à renforcer leurs capacités institutionnelles à tous les niveaux et en fournissant des orientations ciblées aux collectivités territoriales et aux partenaires sociaux afin qu'ils appliquent efficacement ces normes dans le contexte local.

Pour les États :

- Adopter des cadres contraignants pour la gouvernance à plusieurs niveaux, rendant indispensable l'inclusion des GLR dans la conception, la mise en œuvre et le suivi de toutes les stratégies liées à l'ODD 8 (y compris les programmes pour l'emploi et l'entrepreneuriat destinés aux jeunes, aux migrants et aux travailleurs informels).
- Supprimer les obstacles juridiques et politiques à la liberté d'association et à la négociation collective et créer un environnement propice au dialogue social et sociétal au niveau des GLR.
- Veiller à l'intégration dans le droit national des conventions de l'OIT à tous les niveaux de gouvernance. Les gouvernements nationaux doivent non seulement ratifier les conventions de l'OIT, mais aussi allouer des ressources à leur mise en œuvre, en coordination avec les GLR et les syndicats.
- Adopter des cadres pour la passation de marchés publics à valeur sociale à l'échelle nationale et des politiques pour privilégier l'emploi public afin de créer des emplois décents au sein des GLR.
- Encourager et renforcer la capacité des GLR à instaurer une pratique et une culture du dialogue social et de la négociation collective avec les syndicats de leur personnel.
- Soutenir la co-crédation de pactes territoriaux pour l'emploi avec les collectivités territoriales, les syndicats et les employeurs, axés sur la politique industrielle locale, les transitions verte et numérique, et l'économie des soins, afin de garantir la résilience régionale et de réduire les inégalités entre les territoires.

- Impliquer les collectivités territoriales dans l'institutionnalisation de plateformes de dialogue social national-local, soutenues par les ministères du travail, les collectivités territoriales, agences de planification et de développement local, avec pour mandat explicite de surveiller et d'améliorer les conditions de travail dans le secteur public, de lutter contre le travail informel et de développer des emplois décents au niveau territorial.

Pour les collectivités territoriales (GLR) et leurs associations :

- Réorienter les objectifs de la politique économique vers le bien-être humain et le développement multidimensionnel afin de mener des transformations ancrées au niveau territorial qui donnent la priorité au travail décent, à la durabilité, à l'égalité et aux soins.
- Lutter contre les inégalités territoriales par des politiques progressives de redistribution locale, en tirant parti d'outils et d'approches tels que le développement économique local, l'économie sociale et solidaire, les politiques publiques centrées sur les soins et l'innovation financière inclusive. Une attention particulière devrait être accordée aux femmes, aux jeunes, aux migrants, aux travailleurs informels et aux personnes en situation de handicap.
- Garantir des emplois dignes dans le secteur public, en garantissant les droits du travail, des salaires équitables, la sécurité et la santé au travail, ainsi que l'accès à la protection sociale. Développer et renforcer la prestation directe de services publics par les collectivités territoriales, en favorisant la municipalisation, la remunicipalisation et la création d'emplois directs dans les services publics (« internalisation »), chaque fois que cela est possible.
- Engager un dialogue social constructif et des négociations collectives avec les syndicats représentant les travailleuses et travailleurs des services des GLR, en gardant également à l'esprit que la qualité des services publics locaux va de pair avec des conditions de travail décentes pour les prestataires de ces services.
- Associer activement les acteurs locaux – syndicats, coopératives, organisations de base, société civile et secteur privé – au dialogue social afin de co-crée des stratégies pour l'emploi durable et des modèles économiques inclusifs.
- Mettre en œuvre des transitions numériques et vertes justes et équitables, en assurant à la fois la reconversion et la protection des travailleuses et travailleurs touchés par la transformation économique et en favorisant l'accès universel à de nouvelles opportunités.
- Promouvoir une gouvernance à plusieurs niveaux, en collaborant de manière proactive avec les acteurs nationaux et internationaux non seulement pour accéder aux financements et aux partenariats, mais aussi pour définir les programmes politiques, les cadres et les environnements réglementaires qui influent sur les conditions économiques et les conditions de travail au niveau local.

Pour les syndicats des travailleuses et travailleurs des services publics :

- Promouvoir l'ensemble de l'Agenda pour le travail décent, y compris la promotion des droits du travail, la protection sociale, des conditions de travail sûres et saines et l'accès inclusif aux opportunités d'emploi.
- Renforcer les partenariats stratégiques avec les collectivités territoriales aux niveaux local, régional, national et continental, en engageant un dialogue social régulier et en élaborant conjointement des politiques qui favorisent des économies locales durables et des marchés du travail inclusifs.
- Rechercher activement à atteindre les travailleuses et travailleurs non syndiqués et informels, en particulier ceux et celles qui travaillent dans des secteurs précaires ou mal desservis, afin de les organiser, d'étendre la portée protectrice de la représentation syndicale et de renforcer la voix collective.
- Servir de pont entre les travailleuses et travailleurs et les processus de gouvernance, en facilitant la participation inclusive à la planification et au suivi du développement local,

en particulier pour les groupes marginalisés, notamment les jeunes, les migrants et les femmes.

- S'engager activement dans les processus de transformation numérique, à la fois pour défendre les droits des travailleurs dans des marchés du travail en évolution et pour innover en matière de stratégies d'organisation, en utilisant les plateformes numériques pour former, mobiliser et représenter les travailleurs.
- Participer aux réseaux syndicaux internationaux et régionaux, en apportant les innovations et la solidarité syndicales mondiales au niveau local et en échangeant les bonnes pratiques dans des domaines tels que la négociation collective, la réglementation du travail sur les plateformes et les stratégies de transition juste.



NOTES

PROMOUVOIR LE TRAVAIL DÉCENT ET LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE POUR TOUS : DÉFIS ET OPPORTUNITÉS POUR LES GLR DANS LA LOCALISATION DE L'ODD 8

- 1 Organisation internationale du travail (OIT), « Travail décent », (nd), consulté le 20 avril 2025, <https://www.ilo.org/topics/decent-work>.
- 2 Mahmoud Mohieldin, Sameh W., Maria A. Gonzalez-Perez et Miral Shehata, *Business, Government and the SDGs. Le rôle de l'engagement public-privé dans la construction d'un avenir durable*, Springer, (2023) ; Nations Unies, « Notes d'orientation interinstitutions sur l'accélération des progrès de l'Agenda 2030 du niveau local au niveau mondial : l'importance cruciale de la localisation des ODD », Nations Unies, (2024), consulté le 11 avril 2025, <https://sdgs.un.org/publications/inter-agency-policy-briefs-accelerating-progress-2030-agenda-local-global-levels> ; Jonga, Modou, « The Roles of Local and Regional Governments in achieving the Sustainable Development Goals », *International Social Sciences and Humanities* 1(1):130-132, (2022) ; Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), Cités et gouvernements locaux unis (CGLU) et Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat), « Feuille de route pour la localisation des ODD : mise en œuvre et suivi au niveau infranational », Groupe de travail mondial des gouvernements locaux et régionaux, (2016), consulté le 16 avril 2025, https://docs.wixstatic.com/ugd/bfe783_49c2d8178d214bde9ec14154dd70e921.pdf ; Organisation internationale du travail (OIT) et Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU), « Construire des partenariats pour localiser l'ODD 8 : un programme d'apprentissage des ODD pour les gouvernements locaux », Local2030, (2016), consulté le 21 avril 2025, <https://www.local2030.org/library/view/101> ; Groupe de travail mondial des gouvernements locaux et régionaux, « 8^{ème} rapport du Groupe de travail mondial des gouvernements locaux et régionaux au Forum politique de haut niveau pour le développement durable 2024 : Vers la localisation des ODD », Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU), (2024), consulté le 1er mai 2025, <https://gold.uclg.org/sites/default/files/uploaded/HLPF2024.pdf>.
- 3 L'Internationale des Services Publics (ISP) est la fédération syndicale internationale qui représente plus de 30 millions de travailleurs.euses des services publics, organisés en 700 syndicats dans 154 pays et territoires. Les membres de l'ISP sont employés dans les administrations et agences publiques, ainsi que dans les services publics à tous les niveaux de gouvernement, dans le monde entier. La majorité d'entre eux sont employés par des gouvernements locaux et régionaux (GLR).
- 4 Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU), Enquête GTF/CGLU 2025 sur la localisation des ODD, CGLU, (2025) ; Internationale des Services Publics (ISP), Rapport sur l'enquête des affiliés de l'ISP sur l'ODD 8, ISP, (2025).
- 5 Département des affaires économiques et sociales des Nations unies (UNDESA), « Net Wealth Taxes: How they can help fight inequality and fund sustainable development », Policy Brief 168, UNDESA, (2024), consulté le 28 février 2025, <https://desapublications.un.org/policy-briefs/un-desa-policy-brief-no-168-netwealth-taxes-how-they-can-help-fight-inequalityand>.
- 6 Pour une analyse approfondie des défis liés à une croissance équitable, voir le chapitre 8 du rapport « GOLD VI : Vers l'égalité urbaine et territoriale : lutter contre les inégalités grâce à des stratégies de transformation locale », Observatoire mondial de la démocratie locale et de la décentralisation, Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU), (2022), consulté le 3 avril 2025, <https://www.goldvi.uclg.org/en>. Voir également OXFAM, « Extreme inequality and poverty », (2025), consulté le 19 mai 2025, <https://www.oxfamamerica.org/explore/issues/economic-justice/extreme-inequality-and-poverty/>.
- 7 Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU), « Rapport GOLD VI : Vers l'égalité urbaine et territoriale : lutter contre les inégalités grâce à des stratégies de transformation locale », Observatoire mondial de la démocratie locale et de la décentralisation, (2022), consulté le 3 avril 2025, <https://www.goldvi.uclg.org/en>.
- 8 Giorgio Pirina et Fabio Perocco, *Unpacking Left-Behindness: A Comparative Study on Territorial Inequalities in Europe*, document de travail, projet EU EXIT, (2025), consulté en mai 2025, https://www.exit-project.eu/wp-content/uploads/2025/04/EXIT-Working-Paper-2_Unpacking-Left-Behindness.-A-Comparative-Study-on-Territorial-Inequalities-in-Europe.pdf.
- 9 Garrison H. Song, « Capital Mobility vs. Labor Mobility: Theory and Implications », *International Journal of Economics and Financial Issues*, 12(4), 47-55, (2022).
- 10 Lei Petersen, « Globalization and Income Inequality: Assessing Economic Disparities in the 21st Century »,

Journal of Economics and Economic Education Research, 25(6): 1-3, (2024).

- 11 Mariana Mazzucato, Josh Ryan-Collins et Giorgio Gouzelis, « Mapping Modern Economic Rents: The Good, the Bad, and the Grey Areas », *Cambridge Journal of Economics*. 47(3) : 507-534, (2024) ; Fujita, Masahisa et Jacques-François Thisse, *Economics of Agglomeration: Cities, Industrial Location, and Globalization*, 2e éd., Cambridge University Press, (2007).
- 12 Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail, 108e session (centenaire) de la Conférence internationale du Travail, (2019), consultée le 20 mai 2025, <https://www.ilo.org/resource/ilc/108/ilo-centenary-declaration-future-work> ; Organisation internationale du travail (OIT), « Secteur des services publics », OIT, (2025), consulté le 21 mai 2025, <https://www.ilo.org/industries-and-sectors/public-service-sector> ; Daria Cibrario, « Services publics 2.0 : gouvernance démocratique et participation dans les services publics locaux », Brief 6, Local & Regional Government Workers' Network Series, ISP, (2025), consulté le 2 avril 2025, https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/c7f74e6c-6e4d-447a-8b68-81ddefc3b681_2021_EN_LRG_Conf_Brief_6_Ind.pdf . Daria Cibrario et Vera Wegmann, « Permettre l'accès à des services publics locaux de qualité pour tous : une condition préalable pour lutter contre les inégalités », série de documents de travail GOLD VI n° 02, PSI-PSIRU (2021), consulté le 20 mai 2025 https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/73597464-4d23-42eaab6a-e98b07b49309_gold_vi_working_paper_02.pdf .
- 13 Bassam Khawaja, « La privatisation des bus a détruit un service public britannique, mais il existe un moyen de revenir en arrière », *The Guardian*, (2021), consulté le 21 mai 2025, <https://www.theguardian.com/commentisfree/2021/jul/26/bus-privatisation-public-service-strategy-british-private-market>.
- 14 Ruchi Garg, « Assessing Tourism Contribution to Economic Growth: A Global Analysis », *Commercial*. 1 (1) : 251007, (2025).
- 15 Yuan Wang et Alexander Tziamalis, « International Tourism and Income Inequality: The Role of Economic and Financial Development » (*Tourisme international et inégalités de revenus : le rôle du développement économique et financier*). *Tourism Economics*. 29 (7) : 1836-1864, (2023) ; Eastern Kentucky University (EKU), « Impact of Tourism Leakage and How to Prevent It », Ekuonline, 31 octobre 2022, consulté le 15 mars 2025, <https://ekuonline.eku.edu/blog/global-hospitality-blog/impact-of-tourismleakage-and-how-to-prevent-it>.
- 16 Organisation internationale du travail (OIT), « Perspectives sociales et de l'emploi dans le monde 2025 », OIT, (2025), consulté le 1er mai 2025, https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-1/WESO25_Trends_EN_WEB5.pdf .
- 17 Organisation internationale du travail (OIT), « Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2024 : un travail décent pour un avenir meilleur », OIT, (2024), consulté le 27 février 2025, www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/GET_2024_EN_web4.pdf .
- 18 Organisation internationale du travail (OIT), « Perspectives sociales et de l'emploi dans le monde 2025 », (2025), consulté le 1er mai 2025, https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/GET_2024_EN_web4.pdf.
- 19 Daria Cibrario, Eckhard Voss, Teresa Rego et Christina Colclough, La digitalisation des services publics locaux et des lieux de travail, Brief 4, Série Réseau des travailleur.es des administrations locales et régionales, ISP, (2025), consulté le 2 avril 2025, https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/b730516a-3c46-4a85-807df130fc74c008_2021_EN_LRG_Conf_Brief_4.pdf ; Daria Cibrario, Sandra Van Niekerk, Sandra Massiah et Genevieve Gencianos, « La dimension territoriale de la crise climatique, des urgences publiques et de la protection de l'environnement », Brief 10, Série du Réseau des travailleur.es des administrations locales et régionales, ISP, (2025), consulté le 27 février 2025, https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/2e512040-0ea4-4ae9-84bc-8bbf7c037d65_2021_EN_LRG_Conf_Brief_10.pdf.
- 20 Teza Balliester et Adam Elsheikhi, « The Future of Work: A Literature Review », document de travail n° 29 du Département de la recherche, OIT, (2018), consulté le 29 avril 2025, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40inst/documents/publication/wcms_625866.pdf ; Organisation internationale du travail (OIT), « Safety and Health and the Future of Work: A Compilation of Think Pieces », (2019), consulté le 19 février 2025, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms_724000.pdf ; Daria Cibrario, Sandra Van Niekerk, Sandra Massiah et Genevieve Gencianos, «The Territorial Dimension of the Climate Crisis, Public Emergencies and Environmental Protection»,

Brief 10, Local & Regional Government Workers' Network Series, PSI, (2021), consulté le 27 février 2025, https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/2e512040-0ea4-4ae9-84bc-8bbf7c037d65_2021_EN_LRG_Conf_Brief_10.pdf ; Centres pour le contrôle et la prévention des maladies (CDC), « The Role of Technological Job Displacement in the Future of Work » (Le rôle du remplacement des emplois par la technologie dans l'avenir du travail). Article publié sur le blog scientifique du NIOSH. Document en ligne, (2022), consulté le 3 avril 2025, <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2022/02/15/tjdfow/>.

- 21 Romina Bandura et Clara Bonin, « La main-d'œuvre mondiale est-elle prête pour la transition énergétique? », Center for Strategic and International Studies, (2024), <https://www.csis.org/analysis/global-workforce-ready-energy-transition> .
- 22 Vle Forum mondial sur le développement économique local, « Just Transition, Development Financing and Territorial Solutions », Déclaration finale, (2025), consulté le 30 avril 2025, <https://ledworldforum.org/wp-content/uploads/2025/04/Final-Declaration-VI-WFLED.pdf>.
- 23 Organisation internationale du travail (OIT) et Centre international de formation de l'OIT, « Site mondial de ressources pour le développement économique local », site web LED Knowledge, (nd), consulté le 14 mars 2025, <https://ledknowledge.org/> ; Carlos Ferreira, Kevin Broughton, Kate Broadhurst et Jennifer Ferreira, « Collaborative Innovation in a Local Authority – 'Local Economic Development-by-Project'? », *Public Management Review* 26 (5) : 1405-23, (2023) ; Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat) et EcoPlan International Inc. « Promouvoir le développement économique local par la planification stratégique – Volume 1. Guide rapide », Série sur le développement économique local, (2025), <https://www.local2030.org/library/94/Promoting-Local-Economic-Development-through-Strategic-Planning-Local-Economic-Development-LED-series-Volume-1.pdf> .
- 24 Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social (UNRISD), « Localiser les ODD grâce à l'économie sociale et solidaire », Note de recherche et d'orientation 24, (2017), consulté le 3 mars 2025, <https://www.local2030.org/library/369/Localizing-the-SDGs-through-Social-and-Solidarity-Economy.pdf> ; Groupe de travail interinstitutions des Nations Unies sur l'économie sociale et solidaire (UNTFSSSE), « Advancing the 2030 Agenda through the Social and Solidarity Economy », document de

synthèse, (2023), consulté le 22 avril 2025, https://base.socioeco.org/docs/advancing-the-2030-agenda-through-the-social-and-solidarity-economy-untfssse-2022_1_.pdf .

- 25 InfoMigrants/ANSA, « La police saisit une coopérative accusée d'exploitation », (2024), consulté le 28 mai 2025, <https://www.infomigrants.net/en/post/55168/police-seize-cooperative-among-accusations-of-exploitation> ; Emanuele Di Nicola, « Controllo sfruttamento un nuovo sistema di impresa », *Collettiva*, (2024), consulté le 28 mai 2025, <https://www.collettiva.it/copertine/italia/controllo-lo-sfruttamento-un-nuovo-sistema-di-impresa-da7ewv10> ; Domenico Perrotta et Valeria Piro, *Gli ingredienti del caporalato. Il caso del Nord Italia*, Associazione Terra!, (2025), <https://cdn.associazioneterra.it/media/files/gli-ingredienti-del-caporalato-report-2025.pdf> .
- 26 UNISON, « The Ethical Care Charter », (nd), consulté le 28 mai 2025, <https://www.unison.org.uk/care-workers-your-rights/the-ethical-care-charter/> .
- 27 Public Services International, « Care », (nd), consulté le 19 mai 2025, <https://publicservices.international/resources/page/care?lang=en&id=13425> .
- 28 Yali Wang et Seyfettin Baran, « Bridging Gender Gaps with a Sustainable Care Economy: Investment Opportunities and Challenges », UNDP Global Policy Network Brief, (2024), consulté le 30 mars 2025, <https://www.undp.org/publications/dfs-bridging-gender-gaps-sustainable-care-economy-investment-opportunities-and-challenges> ; Conférence internationale du travail, « Le travail décent et l'économie des soins », Rapport VI, CIT 112e session, 2024, consulté le 1er mai 2025, [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm%20Session,%20OIT,\(2024\),consult%C3%A9%20le%201er%20mai%202025,https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_921863.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm%20Session,%20OIT,(2024),consult%C3%A9%20le%201er%20mai%202025,https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_921863.pdf) .
- 29 Alexander Panez Pinto, *Rebuilding public ownership in Chile: Social practices of the Recoleta commune and challenges to overcoming neoliberalism*, dans Satoko Kishimoto, Lavinia Steinfert et Oliver Petitjean, *The Future is Public. Vers une propriété démocratique des services publics*, (2020), https://www.tni.org/files/futureispublic_chapter_8.pdf ; Daria Cibrario, « La dimension territoriale des services de soins à la personne », Brief 9 Government Workers' Network Series, PSI, (2021), consulté le 11 avril 2025, <https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/>

d6d15866-c581-4cdf-8810-7ec5eef6db3c_2021_EN_LRG_Conf_Brief_9.pdf.

- 30 Public Services International (PSI), « Remunicipalization », site web de la PSI, (nd), consulté le 20 avril 2025, <https://publicservices.international/resources/page/remunicipalisation?id=13693&lang=en>.
- 31 Satoko Kishimoto, Lavinia Steinfert et Olivier Petitjean (éd.), *The Future is Public: Towards Democratic Ownership of Public Services*. Transnational Institute, (2019) ; Vera Wegmann, *Taking our public services back in house - Compendium of 50 remunicipalisation case studies*, PSIRU-PSI, (2020), https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/d59dfcc6-3441-422e-a78b-b7941fcf16d8_2020_EN_Global_Remunicipalisation_Appendix_NEW_revised_Dec-2020.pdf ; Transnational Institute, « Public Futures Maps the End of Privatisation and the Rise of a Democratic Production of Public Services and Infrastructure Worldwide », (2025), consulté le 24 avril 2025 ; Bethia Pearson, Lavinia Steinfert, Jerry van den Berge et Andrew Cumbers, « Care, public services and the importance of integrated local public ownership », *contribution au 7e Rapport mondial de CGLU sur la démocratie locale et la décentralisation (GOLD VII) sur les économies de l'égalité et des soins*, CGLU, (2025), consulté le 17 mars 2025, https://docs.google.com/document/d/1q_vKiYRDcnBMfRiN-rHzeZr-JYEq8Bmv/edit?tab=t.0.
- 32 Somjita Laha et Mayrakshi Dutta, « Conditions de travail des travailleurs.euses des administrations infranationales dans certains pays d'Asie du Sud et du Sud-Est : Bangladesh, Népal, Indonésie, Malaisie et Philippines », document de travail n° 120 de l'OIT, OIT, (2024)
- 33 Thomas Marois, « Le potentiel des banques publiques pour financer des services publics locaux de qualité : une note d'orientation pour les travailleurs.euses et les syndicats », ISP, (2023), consulté le 3 avril 2025, https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/8db395fc-359d-466f-bebb-e3b4f92d-10fd_PSI-PublicBanks4LQPS-PolicyBrief-EN_1.pdf ; Daria Cibrario, « Financement public des services publics locaux de qualité », Brief 3, série Réseau des travailleurs.euses des administrations locales et régionales, ISP, (2021), consulté le 2 avril 2025, <https://uploads.eventdrive.com/events/13054/bonuslist/7544/2021-en-lrgconf-brief-3.CNZmVybe.pdf> ; Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU), « Rapport GOLD VI : Vers l'égalité urbaine et territoriale : lutter contre les inégalités grâce à des stratégies de transformation locale », Observatoire mondial de la démocratie locale et de la décentralisation, CGLU, (2022), consulté le 3 avril 2025, <https://www.goldvi.uclg.org/en>.
- 34 Thomas Marois, « Le potentiel des banques publiques pour financer des services publics locaux de qualité : une note d'orientation pour les travailleurs.euses et les syndicats », ISP, (2023), consulté le 3 avril 2025, https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/8db395fc-359d-466f-bebb-e3b4f92d-10fd_PSI-PublicBanks4LQPS-PolicyBrief-EN_1.pdf ; Daria Cibrario, « Financement public des services publics locaux de qualité », Brief 3, Série Réseau des travailleurs.euses des administrations locales et régionales, ISP, (2021), consulté le 2 avril 2025, https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/ddca5ceb-6e41-4d78-913b-9802190669e4_2021_EN_LRG_Conf_Brief_3.pdf ; Cités et Gouvernements Locaux Unis, « Rapport GOLD VI : Vers l'égalité urbaine et territoriale : lutter contre les inégalités grâce à des stratégies de transformation locale », Observatoire mondial de la démocratie locale et de la décentralisation, CGLU, (2022), consulté le 3 avril 2025, <https://www.goldvi.uclg.org/en>.
- 35 Daria Cibrario, « Financement public des services publics locaux de qualité », Brief 3, Série Réseau des travailleurs.es des administrations locales et régionales, ISP, (2021), consulté le 2 avril 2025, https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/ddca5ceb-6e41-4d78-913b-9802190669e4_2021_EN_LRG_Conf_Brief_3.pdf ; Public Bank NY Coalition, « Banking for Justice », (2025), consulté le 27 mai 2025, <https://www.publicbanknyc.org/>.
- 36 ILOSTAT, « Charting progress on the global goals and decent work », (2024), consulté le 16 mai 2025, <https://ilostat.ilo.org/blog/charting-progress-on-the-global-goals-and-decent-work/> ; Confédération syndicale internationale (CSI), *Indice mondial des droits 2024*, (2024), consulté le 16 mai 2025, <https://www.ituc-csi.org/global-rights-index> ; Thomas Piketty, *Le Capital au XXIe siècle*, Harvard University Press, (2014).
- 37 Confédération syndicale internationale (CSI), *Global Rights Index 2024*, (2024), consulté le 20 mai 2025, <https://www.ituc-csi.org/global-rights-index-?lang=en>.
- 38 Confédération syndicale internationale (CSI), *Global Rights Index 2024*, (2024), consulté le 20 mai 2025, <https://www.ituc-csi.org/global-rights-index-?lang=en>.

- 39** Daria Cibrario, «Trade Union Rights, Employment Conditions and Labour Relations in the ALR Sector» (Droits syndicaux, conditions d'emploi et relations de travail dans le secteur des ALR), Brief 7, Local & Regional Government Workers' Network Series, PSI, (2021), consulté le 29 mars 2025, https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/03ef5029-adb7-4071-a655-bc2914dc1176_2021_EN_LRG_Conf_Brief_7_Indesign.pdf.
- 40** Organisation internationale du travail (OIT) et Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), «Travail des enfants : estimations mondiales 2020, tendances et perspectives», OIT & UNICEF, (2021), consulté le 28 mars 2025, <https://data.unicef.org/resources/child-labour-2020-global-estimates-trends-and-the-roadforward/>.
- 41** Organisation internationale du travail (OIT), «Travail forcé, esclavage moderne et traite des personnes», site web de l'OIT, (nd), consulté le 27 mars 2025, <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/forced-labour-modern-slavery-and-trafficking-persons>.
- 42** Jessica Schwarz, «Les femmes et l'économie informelle», Global Human Rights Defense (GHRD), (2023), consulté le 26 mars 2025, <https://ghrd.org/article/article-women-and-the-informal-economy/>.
- 43** Voir les études réalisées par l'OIT à la demande de l'ISP : Organisation internationale du travail (OIT), *Institutional and labour relations regimes promoting decent working conditions for Local and Regional Government (ALR) Workers in Croatia, Germany, Greece, Spain, and Sweden*, document de travail de l'OIT n°114, (2024), https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/c481d918-4093-4f4e-a0b5-962a3dd0df82_ILOWorkingPaper114.pdf ; Organisation internationale du travail (OIT), *Conditions de travail des travailleurs des administrations infranationales dans certains pays d'Afrique*, document de travail de l'OIT n° 109, (2024), https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%-40sector/documents/publication/wcms_920154.pdf.
- 44** Business & Human Rights Resource Centre, «New data reveal abuse of migrant workers in global supply chains», site web du BHRRC, (2024), consulté le 4 avril 2025, <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/media-centre/new-data-reveals-migrantworker-abuse-in-global-supply-chains-2/>.
- 45** Organisation internationale du travail (OIT), «La sécurité et la santé au cœur de l'avenir du travail - S'appuyer sur 100 ans d'expérience», OIT, (2019), consulté le 26 mars 2025, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_686645.pdf.
- 46** Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU), «Rapport GOLD VI : Vers l'égalité urbaine et territoriale: lutter contre les inégalités grâce à des stratégies de transformation locale», Observatoire mondial de la démocratie locale et de la décentralisation, CGLU, (2022), consulté le 3 avril 2025, <https://www.goldvi.uclg.org/en>.
- 47** Guy Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class - Special Covid-19 Edition*, Londres : Bloomsbury, (2021).
- 48** Daria Cibrario, «Trade Union Rights, Employment Conditions and Labour Relations in the ALR Sector» (Droits syndicaux, conditions d'emploi et relations de travail dans le secteur ALR), Brief 7, Local & Regional Government Workers' Network Series, PSI, (2021), consulté le 29 mars 2025, https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/03ef5029-adb7-4071-a655-bc2914dc1176_2021_EN_LRG_Conf_Brief_7_Indesign.pdf ; George Gonos, «The expanding domains of degraded work in the United States: Constructing a more comprehensive typology of non-standard employment arrangements», publication en ligne de Critical Sociology, (2021), consulté le 26 mars 2025, <https://doi.org/10.1177/08969205241283938> ; Kim Bosmans, Emilia F. Vignola, Valentina Álvarez-López, Mireia Julià, Emily Q. Ahonen, Mireia Bolívar, Mariana Gutiérrez-Zamora, Lars Ivarsson, Signild Kwart, Carles Muntaner, Patricia O'Campo, Marisol E. Ruiz, Kristian Vänerhagen, Isabel Cuervo, Letitia Davis, Ignacio Diaz, Astrid Escrig-Piñol, Virginia Gunn, Wayne Lewchuk, Per-Olof Östergren, Eva Padrosa, David Vilchez, Alejandra Vives, Mattias Vos, Alessandro Zaupa, Theo Bodin et Sherry L. Baron, «Experiences of insecurity among non-standard workers across different welfare states: A qualitative cross-country study», publication en ligne de *Social Science & Medicine*, 327, (2024), consulté le 30 mars 2025, <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2023.115970> ; Guy Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class*, Londres : Bloomsbury Academic, (2011).
- 49** Maël Dif-Pradalier, Thomas Jammet, Julie Tiberghien, Filippo Bignami et Niccolò Cuppini, «Platforms in the city and cities at the service of platforms: An urban perspective on the platform economy and workers' responses», Cambridge University Press, (2024) <https://www.cambridge.org/core/journals/the-economic-and-labour-relations-review/article/platforms-in-the-city-and-cities-at-the-service-of-platforms-an-urban-perspective->

[on-theplatform-economy-and-workers-responses/8DCA9C91DC369B9BDA2442171CB52C71](#) .

- 50 Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU), «Rapport GOLD VI : Vers l'égalité urbaine et territoriale: lutter contre les inégalités grâce à des stratégies de transformation locale», Observatoire mondial de la démocratie locale et de la décentralisation, CGLU, (2022), consulté le 3 avril 2025, <https://www.goldvi.uclg.org/en> .
- 51 OIT, *Révolutionner la santé et la sécurité : le rôle de l'IA et de la digitalisation au travail*, (2025), https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/ILO_Safeday25_Report_EN_r8%20%281%29_compressed_0.pdf.
- 52 SWI, « La Cour suprême suisse confirme le statut d'employeur d'Uber », Swiss Info, (2023), consulté le 28 mai 2025, <https://www.swissinfo.ch/eng/business/topswiss-court-confirms-uber-status-as-an-employer/47647194> .
- 53 Organisation internationale du travail (OIT), « Rapport mondial sur la protection sociale 2024-2026 : Une protection sociale universelle pour l'action climatique et une transition juste », OIT, (2024), consulté le 1er mai 2025, <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-social-protection-report-2024-26-universal-social-protection-climate> ; Organisation internationale du travail (OIT), «Rapport mondial sur la protection sociale 2020-22 : La protection sociale à la croisée des chemins – en quête d'un avenir meilleur», OIT, (2021), consulté le 1er mai 2025, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40soc_sec/documents/publication/wcms_817572.pdf .
- 54 Jill Wells, « Contrats de travail, migration et vol salarial dans le secteur de la construction au Qatar, en Chine, en Inde, aux États-Unis et dans l'Union européenne », dans *Routledge Handbook on Labour in Construction and Human Settlements: The Built Environment at Work*, sous la direction d'Edmundo Werna et George Ofori, Routledge, 114-136, (2023).
- 55 Financial Times, « Pandemic deprives Asia's garment workers of almost \$12bn in wages », *Financial Times*, (2021), consulté le 1er mars 2025, <https://www.ft.com/content/22007eb9-440d-48c7-b3dc-fce-62c735e1e> .
- 56 Business & Human Rights Resource Centre, « New data reveal abuse of migrant workers in global supply chains », site web du BHRRC, (2024), consulté le 4 avril 2025, <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/media-centre/new-data-reveals-migrantworker-abuse-in-global-supply-chains-2/> ; Advocacy Unified Network, «Addressing Labor Law Violations in the Global South», AUN, (2023), consulté le 23 avril 2025, <https://aunetwork.org/addressing-labor-law-violations-in-the-global-south/> .
- 57 Basé au Royaume-Uni, UNISON est le plus grand syndicat européen du secteur public. UNISON, «Councils that have adopted the Ethical Care Charter», (nd), consulté le 21 mai 2025, <https://www.unison.org.uk/care-workers-your-rights/the-ethical-care-charter/councilswhich-have-adopted-the-ethical-care-charter/> ; UNISON, « La Charte pour des services éthiques », (s.d.), consulté le 21 mai 2025, <https://www.unison.org.uk/care-workersyour-rights/the-ethical-care-charter/> .
- 58 Commission européenne, « Dialogue social », (s.d.), consulté le 21 mai 2025, https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/social-dialogue_en .
- 59 Bjørn Pettersen et Nina Monsen, « Les municipalités norvégiennes remettent les services sociaux entre les mains du public », dans *Reclaiming Public Services. How cities and citizens are turning back privatization*, édité par Satoko Kishimoto et Olivier Petitjean, Transnational Institute, 68-80, (2017), consulté le 21 avril 2025, <https://www.tni.org/en/publication/reclaiming-public-services> .
- 60 Le terme « relations industrielles », également appelé « relations de travail », désigne le système dans lequel les employeurs, les travailleurs, leurs représentants et, directement ou indirectement, le gouvernement interagissent pour établir les règles fondamentales régissant les relations de travail. Il décrit également un domaine d'étude consacré à l'examen de ces relations. Anne Trebilcock, « 21. Relations de travail et gestion des ressources humaines », dans *Encyclopédie de la santé et de la sécurité au travail* de l'OIT, (2011), consulté le 28 mai 2025, <https://www.iloencyclopaedia.org/part-iii-48230/labor-relations-and-human-resource-management> .
- 61 Jane Pillinger et Genevieve Gencianos, « Le dialogue social est essentiel : Feuille de route de l'ISP sur les accords bilatéraux relatifs à la migration et à la mobilité des travailleur.es de la santé », ISP, (2023), consulté le 24 avril 2025, https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/9dabec17-6425-46b4-831d-4b55b466c9d7_PSI_Road_Map_Health_Migration_doc.pdf ; Organisation internationale du travail (OIT), « Dialogue social et tripartisme », site

web de l'OIT, (nd), consulté le 15 avril 2025, <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/social-dialogue-and-tripartism>.

- 62** Organisation internationale du travail (OIT), « Rapport sur le dialogue social 2022 - La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente », site web de l'OIT, (2022), consulté le 2 avril 2025, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_842807.pdf ; Laura Maffei, « La contribution du dialogue social à l'Agenda 2030 – Formaliser l'économie informelle », Réseau de coopération syndicale pour le développement (TUDCN), (2018), consulté le 24 avril 2025, https://www.ituccsi.org/IMG/pdf/sd_2030agenda_en.pdf.
- 63** Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU), «Rapport GOLD VI : Vers l'égalité urbaine et territoriale: lutter contre les inégalités grâce à des stratégies de transformation locale», Observatoire mondial de la démocratie locale et de la décentralisation, CGLU, (2022), consulté le 3 avril 2025, <https://www.goldvi.uclg.org/en> ; Carlien Van Empel et Edmundo Werna, «Participation axée sur le travail dans les municipalités : comment le dialogue social décentralisé peut profiter à l'économie urbaine et à ses secteurs», Programme d'activités sectorielles, document de travail n° 280, OIT, (2010), consulté le 30 mars 2025, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_162687.pdf.
- 64** Jane Pillinger, « Le rôle des partenaires sociaux dans la prévention de la violence et du harcèlement par des tiers au travail », rapport final de la recherche coordonnée par la FSESP (Fédération syndicale européenne des services publics) en partenariat avec le CESE (Comité européen des régions), le CEMR (Conseil des communes et régions d'Europe), HOSPEEM (Association européenne des employeurs hospitaliers et des employeurs dans le secteur de la santé), CESI (Confédération européenne des syndicats indépendants), EUPAE (Employeurs de l'administration publique européenne), ETF (Fédération européenne des travailleurs des transports), UITP (Union internationale des transports publics) et ETNO (Association européenne des opérateurs de réseaux de télécommunications), (2023), consulté le 18 avril 2025, https://www.thirdpartyviolence.com/files/ugd/549202_2ba13ba9ab4e-48f4ab0761cab42f2abc.pdf.

65 Ibid.

- 66** DG Emploi, Les partenaires sociaux sectoriels de l'UE unissent leurs forces pour lutter contre la violence et le harcèlement liés au travail commis par des tiers grâce à des lignes directrices actualisées, (2025), consulté le 28 mai 2025, https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/eu-sectoral-socialpartners-join-forces-counter-third-party-violenceand-harassment-related-work-2025-05-06_en.
- 67** Roberto Pedersini, « Les pactes territoriaux - une nouvelle forme de dialogue social décentralisé », Eurofound, (1997), consulté le 28 mai 2025, <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/1997/territorial-pacts-new-form-decentralised-social-dialogue>.
- 68** Union européenne, « Pactes territoriaux pour l'emploi », fiche d'information, Office des publications de l'Union européenne, (1997), consulté le 5 mars 2025, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a80a92dd-7444-4f30-bb1b-92799a2dbb40/language-en>.
- 69** Jana Silverman et Louisa Acciari, « Domestic Worker Organizing in Neo-Authoritarian Brazil », New Labor Forum, (2022), <https://newlaborforum.cuny.edu/2022/07/06/domestic-worker-organizing-in-neo-authoritarian-brazil/> ; OIT, « La voie vers un travail décent pour les travailleurs domestiques », Astrid Online, (2023), https://www.astrid-online.it/static/upload/wcms/wcms_883181.pdf ; Verena Schmidt, Edward Webster, Siviwe Mhlana et Kally Forrest, « Negotiations by workers in the informal economy », ILO Working Paper 86, OIT, (2023), consulté le 13 mars 2025, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_864924.pdf.

Supported by:



Facilitated by:

